

INFORME ANUAL

ANUALIDAD 2012

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.....	4
1.	IDENTIFICACION	4
2.	RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO.....	5
2.0.	EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN SOCIO-ECONÓMICA DE ESPAÑA EN EL AÑO 2012	5
2.1.	LOGROS Y ANÁLISIS DE LOS AVANCES.....	20
2.1.1.	INFORMACIÓN SOBRE LOS AVANCES FÍSICOS DEL PROGRAMA OPERATIVO	20
2.1.2.	INFORMACIÓN FINANCIERA.....	32
2.1.3.	INFORMACIÓN SOBRE EL DESGLOSE DEL USO DE LOS FONDOS	36
2.1.4.	AYUDA POR GRUPOS DESTINATARIOS.....	46
2.2.	ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA EJECUCIÓN.....	50
2.2.1.	ANÁLISIS DE LOS LOGROS, MEDIDOS MEDIANTE LOS INDICADORES FÍSICOS Y FINANCIEROS.....	50
2.2.2.	DEMOSTRACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA EJECUCIÓN DEL P.O. EN EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, SEGÚN PROCEDA, Y DESCRIPCIÓN DE LOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN.....	72
2.2.3.	INFORMACIÓN EXIGIDA EN EL ART. 10 DEL REG. (CE) Nº 1081/2006.	82
2.3	INFORMACIÓN SOBRE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN COMUNITARIA	136
2.4	PROBLEMAS SIGNIFICATIVOS Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA SOLUCIONARLOS	137
2.4.1.	CUALQUIER PROBLEMA SIGNIFICATIVO AL EJECUTAR EL PO, INCLUIDO UN RESUMEN DE LOS PROBLEMAS GRAVES DETECTADOS CON ARREGLO AL PROCEDIMIENTO DEL ART. 62, APDO. 1, LETRA D INCISOS I) DEL REG. (CE) Nº 1083/2006, CUANDO PROCEDA, ASÍ COMO LAS MEDIDAS ADOPTADAS O QUE SE ADOPTARÁN POR LA AUTORIDAD DE GESTIÓN Y/O EL ORGANISMO INTERMEDIO O EL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA RESOLVERLO.	137
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	138
2.4.3.	MODIFICACIONES SUSTANCIALES CON ARREGLO AL ART. 57 DEL REG. (CE) Nº 1083/2006 (EN SU CASO).....	138
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.	138
2.5.	CAMBIOS EN EL CONTEXTO DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA OPERATIVO (EN SU CASO)	138
2.6.	COMPLEMENTARIEDAD CON OTROS INSTRUMENTOS.....	139
2.7	DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGUIMIENTO	140
2.7.1	INSTRUCCIONES/ORIENTACIONES DE LA AUTORIDAD DE GESTIÓN.....	140
2.7.2.	OFICINA TÉCNICA DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS AYUDAS FSE:	141
2.7.3.	ENCUENTROS ANUALES:.....	141
2.7.4.	REUNIONES, SEMINARIOS Y CURSOS:	142
2.7.5.	COMITÉ DE SEGUIMIENTO	144

2.7.6.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO:.....	145
3.	EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS	150
3.1.	ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA EJECUCIÓN DEL EJE 2	150
3.1.1.	INFORMACIÓN SOBRE LOS AVANCES MATERIALES DEL EJE 2	150
3.1.2.	ANÁLISIS CUALITATIVO DEL EJE 2	179
3.2.	ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA EJECUCIÓN DEL EJE 4	307
3.2.1.	INFORMACIÓN SOBRE LOS AVANCES MATERIALES DEL EJE 4	307
3.2.2.	ANÁLISIS CUALITATIVO DEL EJE 4	307
4.	COHERENCIA Y CONCENTRACION.....	318
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.....	318
4.1.1	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:	318
4.1.2	CONTRIBUCIÓN DEL FSE A LOS PLANES NACIONALES PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL.....	319
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.....	319
4.2.1	EDUCACIÓN Y FORMACIÓN.	319
5.	GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS.....	320
6.	ASISTENCIA TÉCNICA.....	323
6.1.	EXPLICACIÓN DEL USO QUE SE HA HECHO DE LA ASISTENCIA TÉCNICA	323
6.2.	PORCENTAJE DEL IMPORTE DE LA CONTRIBUCIÓN DEL FSE ASIGNADA AL P.O. QUE SE HA DESTINADO A ASISTENCIA TÉCNICA.....	329
7.	INFORMACION Y PUBLICIDAD	331
7.1.1	INDICADORES DE REALIZACIÓN Y RESULTADO CORRESPONDIENTES A LA ANUALIDAD 2012	332
7.1.2	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN LLEVADAS A CABO EN 2012.....	334
7. 2	ACTUACIONES DETALLADAS DEL PLAN DE COMUNICACIÓN DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, POR ORGANISMOS	343
7.3	EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD.....	401

0. INTRODUCCIÓN

El presente informe de ejecución correspondiente a la anualidad 2012 del periodo de programación 2007-2013, se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento (CE) nº 1083/2006, que establece que la Autoridad de Gestión remitirá a la Comisión un informe anual a partir de 2008. El informe de ejecución anual debe ser aprobado por el Comité de Seguimiento, en función del artículo 65 del citado Reglamento.

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

1. IDENTIFICACION

PROGRAMA OPERATIVO	Objetivo afectado: PLURIRREGIONAL
	Zona subvencionable afectada: CONVERGENCIA Y COMPETITIVIDAD REGIONAL Y EMPLEO
	Período de programación: 2007-2013
	Nº de programa (nº de CCI): 2007ES05UPO002
	Título del programa: LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
INFORME ANUAL DE EJECUCION	Año al que se refieren los datos: 2012
	Fecha de aprobación del informe anual por parte del Comité de Seguimiento:
	26 de junio de 2013

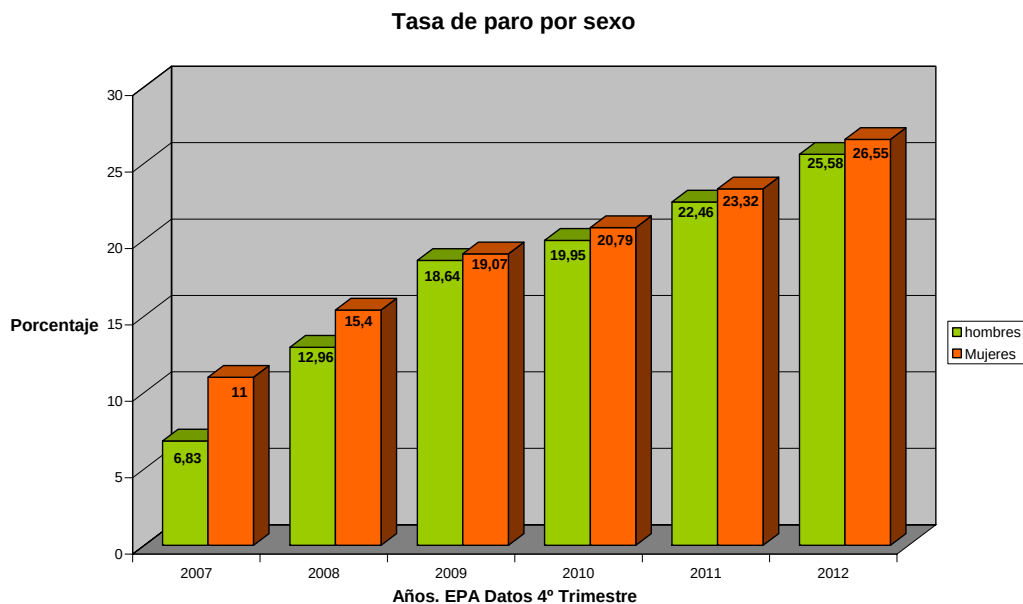
2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO

2.0. Evolución de la situación socio-económica de España en el año 2012

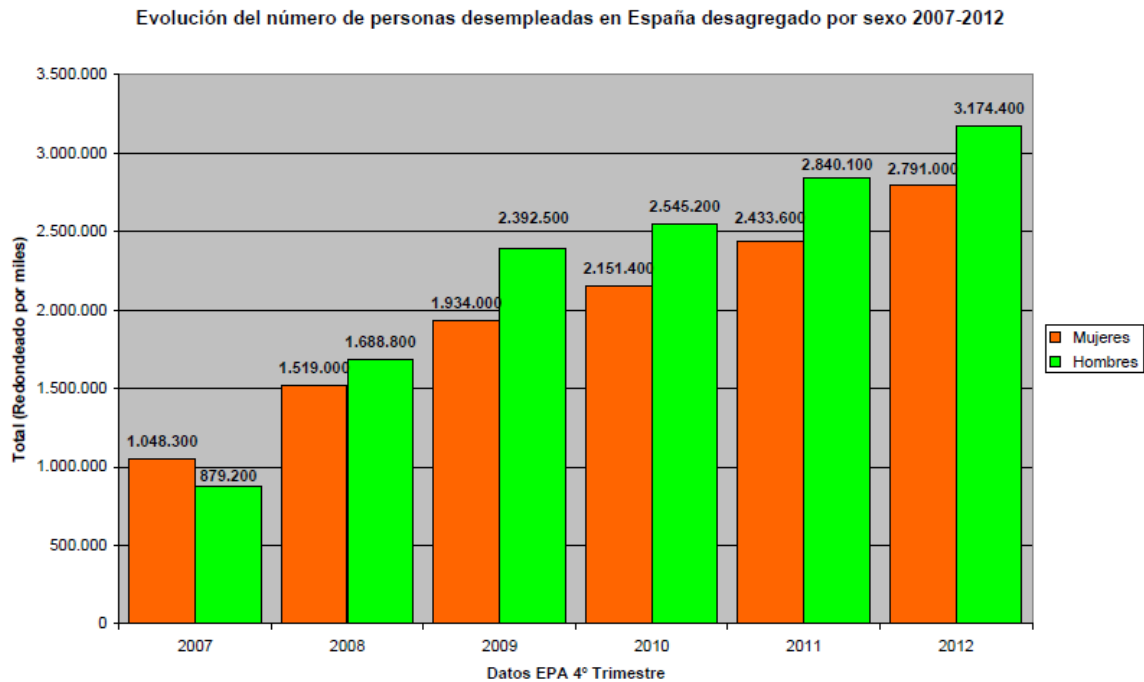
Este apartado se ha elaborado a partir de las aportaciones de los Organismos Intermedios que participan en el Programa Operativo plurirregional de Lucha contra la Discriminación. Se ha dividido en una descripción de la situación socio-económica general en el conjunto del país, en la que se presta particular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

Situación socio-económica y mercado de trabajo en España

El contexto del mercado laboral en 2012 viene caracterizado por la crisis iniciada en 2007, que parece no tocar fin, y por su principal consecuencia: la destrucción de empleo que ha sido la protagonista en el escenario laboral al igual que lo fue en el ejercicio anterior. Así, a la finalización del año había 850.400 personas ocupadas menos, muy por encima de la destrucción de empleo registrada en 2011, aunque si bien es cierto, lejos del millón doscientos mil puestos que se perdieron en 2009. Durante el año 2012 se alcanzó una tasa de paro superior al 26%: 26,55% en el caso de las mujeres y 25,58% en el caso de los hombres, en total 5.965.400 personas desempleadas (INE, EPA 4º trimestre 2012), lo cual supone que actualmente, en España, por cada tres personas trabajando, hay una que, aún intentándolo, no logra encontrar empleo. En los últimos seis años, desde 2007, hemos experimentado la destrucción de más de 4 millones de puestos de trabajo.



Fuente. Elaboración propia. Datos de la EPA 4º Trimestre



Población activa y tasa de actividad

La población activa experimenta un descenso de 176.000 personas en el cuarto trimestre de 2012 y se sitúa en 22.922.400. En términos anuales, la población activa disminuye en 158.700 personas. La disminución del número de personas activas en el cuarto trimestre de 2012 es muy intensa y acentúa la tendencia a la baja observada en los cuartos trimestres del año desde 2008.

La tasa de actividad baja 32 centésimas hasta el 59,80%. La tasa femenina permanece casi sin variación (53,42%), mientras que la de los hombres disminuye 66 centésimas y se sitúa en el 66,52%.

La tasa de actividad de la población española baja 0,35 este trimestre, hasta el 57,82, mientras que la de la población extranjera sube 12 centésimas, situándose en 74,79. La distancia entre las tasas de actividad de una y otra es de casi 17 puntos a favor de esta última, circunstancia explicada fundamentalmente por la diferente estructura por edades de estas poblaciones.

La tasa de variación anual de los activos presenta una tendencia descendente en los dos últimos años, solo interrumpida en el primer trimestre de 2012.

Ocupación y Tasa de empleo

El número de ocupados desciende en 363.300 personas en el cuarto trimestre de 2012 y se sitúa en 16.957.100 (Datos del cuarto trimestre de 2012 según la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística).

Por sexo, el descenso del empleo es mayor entre los hombres (231.900 menos) que entre las mujeres (131.400). Por nacionalidad, la ocupación baja en 274.300 entre los españoles y en 89.000 entre los extranjeros.

El descenso en el empleo afecta a todos los grupos de edad, especialmente al de 20-24 años (100.000 ocupados menos) y a los de 25-29 y 30-34 (con pérdidas de más de 81.000 ocupados en cada uno de ellos).

En los 12 últimos meses el empleo se ha reducido en 850.500 personas (569.000 hombres y 281.500 mujeres). La tasa de variación anual de la ocupación es del -4,78%, lo que supone 18 centésimas más que en el trimestre precedente.

El número de ocupados se incrementa este trimestre en la Agricultura, con 63.700 más. Por el contrario, disminuye en los Servicios (305.600), en la Construcción (62.900 menos) y en la Industria (58.500).

El empleo a tiempo completo baja este trimestre en 473.400 personas, mientras que el número de ocupados a tiempo parcial sube en 110.100. El porcentaje de personas que trabaja a tiempo parcial se incrementa más de medio punto, hasta el 15,33%.

El número total de trabajadores por cuenta propia disminuye en 55.400 personas en el cuarto trimestre de 2012. Los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes aumentan en 14.800.

El número de asalariados desciende en 307.700. Los que tienen contrato indefinido bajan en 91.100 y los de contrato temporal en 216.600. La tasa de temporalidad se reduce más de un punto y se sitúa en el 23,02%.

En los últimos 12 meses el número de asalariados ha bajado en 903.700, mientras que los trabajadores por cuenta propia han aumentado en 53.300.

En este trimestre el empleo privado desciende en 288.700 personas, situándose en 14.039.900. Por su parte, el empleo público baja en 74.500 y queda en 2.917.200.

Tanto el empleo público como el privado presentan variaciones anuales negativas. El empleo público registra una tasa del -6,98%, mientras que la ocupación baja a un ritmo del 4,30% en el sector privado.

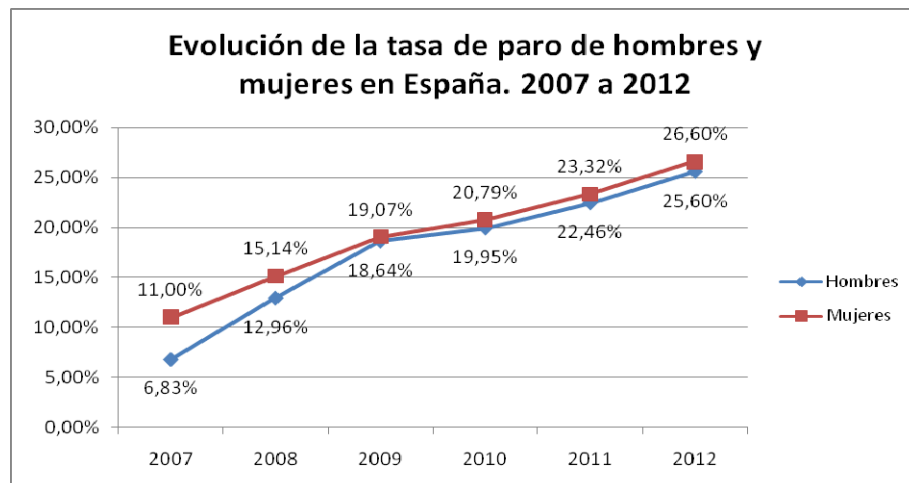
Desempleo y tasa de paro

Si comparamos las cifras con la Unión Europea, la tasa de paro española (26,2 % Eurostat Diciembre 2012) era a finales de año 2,5 veces más alta que el promedio de la UE-27 (10,8%), era superior a la de Grecia (26,1%) por una décima y superaba en 10 puntos las de Portugal e Irlanda, que son los países dentro del conjunto de la Unión Europea donde mayor es la incidencia del desempleo.

El paro aumentó en 187.300 personas en el último trimestre de 2012 y se situó en 5.965.400. En un año, la cifra total de personas desempleadas se ha incrementado en 691.700.

Si se compara la evolución del paro en este trimestre con el mismo periodo de años anteriores, cabe destacar que el aumento trimestral del desempleo es menor que el registrado en el cuarto trimestre de 2011.

La tasa de paro subió un punto respecto al tercer trimestre y se situó en el 26,02% (Datos de la EPA). Por sexo, el desempleo creció en 71.100 en los hombres y en 116.200 en las mujeres. La tasa de paro masculina aumenta 89 centésimas hasta el 25,58%, mientras que la femenina sube 1,14 puntos y se sitúa en el 26,55%. Se mantiene la composición del paro observada desde el año 2008, con relativamente poca distancia entre las tasas masculina y femenina, y mayor número de hombres registrados en el paro que mujeres.

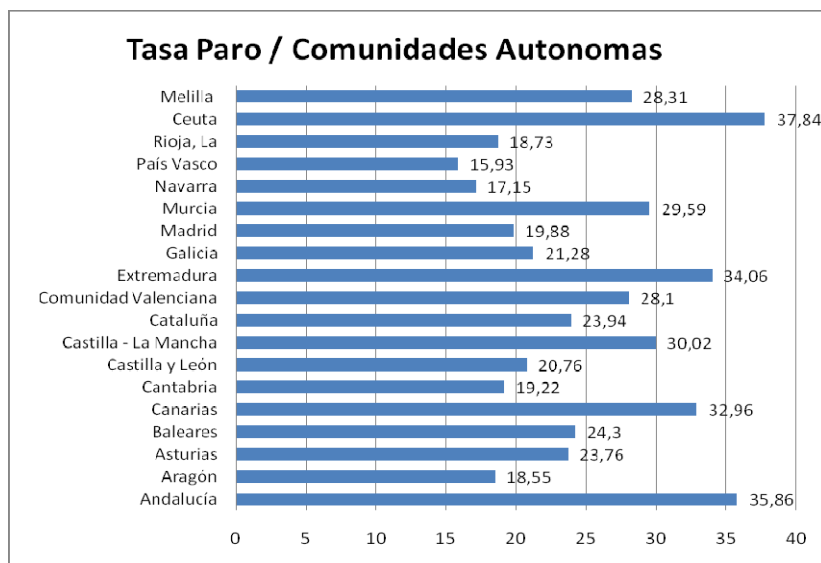


El paro no afecta por igual a todos los sectores de la población, esta tasa de desempleo del 26,2% afecta especialmente a algunos grupos poblacionales, destacando de forma alarmante la situación del **desempleo juvenil**, cuya tasa de paro supera el 55%. Esto supone una subida de 8,6 puntos respecto al año anterior, lo que resulta desalentador.

A esta cifras habría que añadir además quienes ante este contexto tan desfavorable, y completamente desmotivados, han dejado de buscar activamente empleo y que por tanto no son contabilizados como población desempleada. En esta situación se encuentran una parte de las personas con las que trabajan Cruz Roja

Española y Cáritas en el Programa Operativo "Lucha contra la Discriminación", puesto que ya antes de la crisis estas personas tenían importantes dificultades para acceder al mercado de trabajo. Los datos concretos de 2012 muestran un deterioro profundo del empleo como consecuencia de la continua caída del empleo asalariado en el sector privado, al que se le ha unido en este año, la reducción del empleo público, como consecuencia de los drásticos recortes que han afectado a todas las áreas y ámbitos territoriales de la administración pública. Por otra parte, la situación del mercado laboral hace que para muchas personas el desempleo se vaya alargando en el tiempo, encontrándonos con personas en situación de desempleo de larga y muy larga duración. De hecho, la tasa de personas desempleadas que llevan ya más de 1 año tratando de encontrar un empleo también supera el 55%. En cuanto a la procedencia de las personas desempleadas, la tasa de desempleo de la población inmigrante asciende hasta el 35,76%, siendo 1.233.400 el total de personas procedentes de otros países que se encuentran en desempleo, lo que supone el 20,67% del total de las personas que se encuentra en paro en España a diciembre de 2012.

Si observamos la tasa de paro por comunidades autónomas, vemos que existen muchas diferencias entre el norte y el sur de España, existiendo una diferencia de más de 20 puntos entre la comunidad que registra más paro y la que menos.



(Observatorio Pobreza. Fund. Foessa – 2012 / Cáritas Española)

Ante este panorama, la desigualdad se configura como la principal consecuencia de esta elevadísima tasa de desempleo. La caída de las rentas en los hogares ha hecho que el umbral de la pobreza descienda alarmantemente pasando de casi 8.000 Euros en 2009 para una persona sola a unos 7.300 Euros en 2012. Según el INE, el 26,8% de la población se encuentra en situación de pobreza y exclusión social (según indicadores AROPE propuestos por la UE). La renta de 18.500 euros que en promedio recibió la población en 2012 es inferior en términos de capacidad adquisitiva a la que ya existía en el año 2001. Desde 2007 la renta media ha caído un 4%, mientras que los precios se han incrementado en un 10%. Esto ha dado origen a un deterioro de las rentas de la población sin parangón en las últimas décadas.

Cabe destacar también el efecto negativo sobre la renta disponible de los hogares de algunos de los cambios en las prestaciones sociales, como la reducción de las cuantías de la prestación contributiva de desempleo y las mayores exigencias para percibir el subsidio y, en las figuras tributarias, con el aumento de los tipos de los impuestos sobre la renta (incremento de los tipos marginales del IRPF) y el consumo (aumento de los tipos del IVA). (Desigualdad y derechos sociales. Análisis y perspectivas 2013. Fundación Foessa – Cáritas Española). Respecto a la situación en los hogares, cabe destacar (Observatorio Pobreza. Fund. Foessa – 2012 / Cáritas Española):

- El número de hogares sin ingresos se ha duplicado prácticamente, desde el comienzo de la crisis (2007). Hemos pasado de 348.300 hogares sin ingresos en 2007 a 638.300 en 2012.
- Los hogares con todas las personas activas en paro se han multiplicado por cuatro desde el inicio de la crisis (2007): entre 2011 y 2012 ha aumentado en 258.700, y han pasado de 441.700 en 2007 a 1.833.700 en 2012.

- El número de hogares con el “sustentador principal” en paro se ha cuadruplicado desde el año 2006 y ha aumentado en 238.500 de 2011 a 2012.

Análisis de género

En España, aún no se ha alcanzado la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De hecho, aunque en las últimas décadas se han producido avances espectaculares en cuanto al incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, esto no ha supuesto un acceso al empleo en igualdad de condiciones ni una mayor corresponsabilidad de tareas entre mujeres y hombres, aspectos ambos que mejorarían las características del empleo femenino.

Por otra parte, los esfuerzos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el marco laboral, han quedado dañados por la crisis y se han puesto en peligro algunos hitos conseguidos en las últimas décadas. La OCDE, en su último Informe¹ reconoce que las políticas de ajuste presupuestario pueden tener un impacto negativo adicional en la igualdad de sexos, tanto en lo que respecta a un menor empleo público femenino como a la reducción de las ayudas para la dependencia y para las escuelas infantiles.

Si analizamos el contexto socio-laboral en España en el año 2012 nos encontramos con lo siguiente:

Como se ha comentado más arriba, en el año 2012 se produce un descenso generalizado de la población activa y de la ocupada, mientras que crece el número de personas desempleadas y continúan acentuándose las diferencias de género.

Así, la tasa de actividad de las mujeres en el 2012 continua siendo muy inferior a la masculina, situándose en un 53.42% ² mientras que la de los hombres es de 66.52%, con una diferencia de 13 puntos porcentuales.

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. La tasa de actividad de la población extranjera extracomunitaria es del 78%, 18 puntos porcentuales por encima de la población española (60%), y la brecha de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es de 14 puntos (hombres 85%, mujeres 71%).

En el año 2012 entre las mujeres las principales razones para estar inactivas eran: 16% responsabilidades personales o familiares, 13% por razón de educación o formación, 12% por jubilación, 8% por enfermedad o incapacidad propia

Entre los varones las razones principales para estar inactivos eran: 33% por jubilación, 18.5% por razón de educación o formación, 13% por enfermedad o incapacidad propia. El 1.2% por responsabilidades personales o familiares.

De las personas que permanecen “inactivas” en el año 2012 por cuidar a personas dependientes (menores o mayores) el 96.55% eran mujeres, la mayoría de ellas con edades comprendidas entre los 25 y los 45 años.

En un análisis dinámico se aprecia que desde hace más de una década el porcentaje de mujeres que quieren trabajar va en aumento año tras año. Durante el 2012 a pesar de que la población activa ha ido paulatinamente descendiendo podemos decir que esta disminución se ha debido únicamente a la pérdida de actividad masculina. La tasa de actividad femenina ha ido incrementándose de forma constante trimestre tras trimestre y la brecha se ha reducido en más de 1 punto porcentual respecto al 2011.

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.

Sin embargo, en el contexto actual, una de las razones principales de las mujeres para participar en el mercado laboral se vincula con una mayor vulnerabilidad de la situación económica de las familias (se produce un incremento de casos donde todos los miembros de la unidad familiar se encuentran en desempleo y una reducción de las políticas de ayudas y subsidios existentes. Según datos de del Ministerio de Empleo, hay casi 2 millones de personas paradas que, a pesar de estar dadas de alta en los servicios de empleo, no reciben ningún

¹ “Desigualdades entre hombres y mujeres. Es momento de actuar”. OCDE

² Datos estadísticos del INE IVT 2012 (población de 16 a 64 años) y de Mujeres en Cifras del IM

tipo de prestación, etc.). Esta realidad hace que muchas mujeres busquen (en muchos casos) su primer empleo sometidas a mucha presión y responsabilidad para buscar el sostenimiento de la economía familiar.

Respecto a la tasa de empleo femenina, aunque ha continuado incrementándose durante la crisis, sigue siendo una de las más bajas de la UE situándose en un 50.60% frente al 60.10% la masculina. La brecha de género también se ha reducido estableciéndose en 9.5 p.p.

Una de las mayores dificultades con las que se encuentran las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral lo supone el hecho de la maternidad. Así, tanto en España como en la UE, la ocupación femenina disminuye a medida que aumenta el número de hijos, mientras que la ocupación masculina, apenas sufre cambios por esta misma circunstancia.

Una de las características del empleo femenino es la concentración en determinados tipos de ocupación, lo que da lugar a la segregación horizontal. Las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector servicios y en concreto, en determinadas ramas como son el comercio (15.8%), en actividades sanitarias y servicios sociales (14.6%) y el 11.3% en educación. Paralelamente, existen una serie de ocupaciones masculinizadas entre las que destaca la industria manufacturera (19.2 %) y el comercio al por mayor/repación de vehículos a motor (1.3 % de hombres). El problema es que dicha segregación perjudica gravemente a las mujeres ya que éstas se sitúan en los niveles más bajos de empleo, con menor remuneración y menor cualificación.

La especialización de las mujeres en determinadas ramas de actividad, está ligada a la mayor presencia de las mujeres en los contratos a tiempo parcial. Mientras que en los hombres la jornada a tiempo parcial representa un 6.8%, en las mujeres representa el 25.5% y no ha dejado de crecer en los últimos años. Entre los principales motivos por los que las mujeres trabajan a tiempo parcial se encuentra, en primer lugar, el no haber podido encontrar uno a tiempo completo, seguido por el cuidado de personas dependientes y otros motivos (datos EPA). Este tipo de jornada conlleva consecuencias negativas además, respecto a prestaciones sociales, ya que es necesario un mayor tiempo de cotización que un empleado/a a tiempo completo para tener derecho a una prestación (incapacidad, desempleo...)³

La temporalidad en el empleo sigue siendo elevada en España y prácticamente no ha variado la distancia entre varones y mujeres. Así, en el último trimestre del 2012 más de la mitad de personas con contrato temporal son mujeres. La mayor temporalidad del empleo femenino, es un signo más de precariedad laboral.

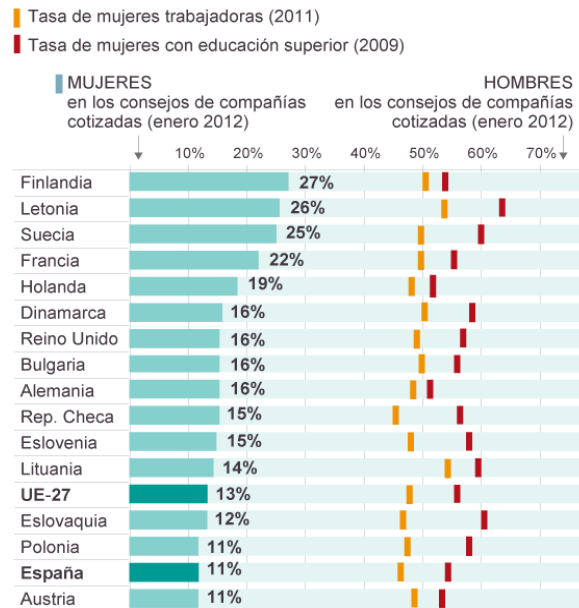
Por otra parte, a las mujeres les sigue costando más que a los hombres alcanzar determinados puestos de responsabilidad, por lo que el llamado “techo de cristal” sigue patente tanto en los poderes públicos como en las empresas. En España, las mujeres desempeñan el 21% de los cargos directivos en empresas de tamaño medio y grande, mientras que suponen el 51% de los titulados superiores y el 44% de la fuerza laboral.⁴

Según el último Informe de la UE⁵, se refleja una gran desproporción entre las mujeres empleadas y las que llegan a los niveles altos de decisión., lo que supone pérdida de un gran potencial. En dicho Informe se hace mención a argumentos económicos que demuestran que la presencia de mujeres en estos puestos, contribuyen a una mayor competitividad e innovación, y en resumen, a un mejor desarrollo empresarial. En general, aunque la cifra ha aumentado en los últimos años, llegando a una media del 13% en el 2012 en la UE de las compañías que cotizan en Bolsa, el ritmo lento al que lo hace, ha llevado a la Comisión Europea a formular propuestas a los Estados miembros respecto a la fijación de cuotas en los Consejos de Administración. En España, de hecho, la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres ya fija como objetivo el 40% de mujeres en los Consejos de Administración en las empresas en el 2015.

³ Una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de diciembre de 2012 (Sala Octava), considera discriminatoria la legislación que regula la jubilación contributiva de los trabajadores a tiempo parcial en España, que en su mayoría son mujeres, al exigirles un mayor período de cotización.

⁴ Estudio Internacional Grant Thornton International Business Report 2013

⁵ Women in economic decision-making in the EU: Progress Report. European Commission

PRESENCIA DE MUJERES EN LAS CÚPULAS DIRECTIVAS

Fuente: Comisión Europea. UE

En cuanto a las tasas de desempleo, tradicionalmente, han sido mayores entre las mujeres. Sin embargo, la mayor incidencia de la crisis en los sectores ocupados por los hombres (industria y construcción) ha equiparado prácticamente las tasas de ambos sexos (25.74% la de los hombres frente a 26.70% la de las mujeres). Igualmente, como consecuencia de la reducida creación de empleo, se ha producido un considerable aumento de los desempleados hombres de larga duración. Estos hechos no nos deben llevar a una apreciación positiva, ya que, no se deben a una mejora de la empleabilidad de las mujeres sino más bien, a un empeoramiento de las condiciones de los hombres en este período.⁶

Encontramos una infrarrepresentación de las mujeres en la actividad empresarial, ya que ésta apenas ha variado en los últimos años. Entre los países de la OCDE, sólo el 30% de las mujeres son empresarias.⁷ Así, las mujeres se encuentran con más barreras para obtener financiación, falta de referentes femeninos empresariales y escasa formación en gestión de empresas, lo cual se traduce en una menor capacidad emprendedora en comparación con la masculina. La existencia de estas diferencias entre mujeres y hombres, se deben también a estereotipos existentes en la sociedad.

La desigualdad más clara en el mercado laboral lo supone el hecho de la discriminación salarial de las mujeres. Según los últimos estudios publicados⁸ en España las mujeres perciben una ganancia por hora un 19.3%⁹ inferior que los hombres por realizar el mismo trabajo. Las mujeres cobran menos que los hombres en cualquier circunstancia, o característica personal, laboral, geográfica o empresarial. La brecha salarial aumenta con la edad, la formación y en puestos de mayor responsabilidad. En relación con las empresas, según el mismo estudio, ésta es mayor en las de mayor tamaño y en las que tienen mayor proyección al exterior.

A nivel europeo, el último estudio¹⁰ realizado en el seno de la UE pone de manifiesto que aunque la media de la brecha salarial se ha reducido en todos los países miembros en 1.1 p.p. entre 2008 y 2010, esto puede ser debido a los efectos de la crisis (mayor impacto en los sectores más masculinizados, aumento de la contratación a tiempo parcial entre los hombres, etc.) por lo que el proceso puede ser reversible y es por ello por lo que hay que realizar un seguimiento continuo.

La conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un tema pendiente para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Según la Encuesta de Usos del Tiempo, aunque la participación masculina en las tareas domésticas ha aumentado en los últimos siete años (de 2003 a 2010) sigue habiendo una diferencia de al menos 17 p.p. a favor de las mujeres. Esto nos demuestra que, a pesar de la incorporación de la mujer al

⁶ Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. CES 2011

⁷ Informe Género 2012. OCDE

⁸ "Determinantes de la brecha salarial de género". CSC y Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

⁹ Si se tiene en cuenta la última Encuesta de Estructura Salarial del 2010, la brecha salarial por hora trabajada es de 15.3%

¹⁰ EU Employment and Social Situation Quarterly Review (December 2012)

empleo, este hecho no ha ido acompañado de una mayor corresponsabilidad de las tareas del hogar, lo cual sigue dificultando el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo así como el desarrollo de sus carreras profesionales.

A pesar de que el desarrollo de las nuevas tecnologías supone nuevas oportunidades de desarrollo económico y social, todavía existen desigualdades en el uso y disfrute de las TIC por parte de mujeres y hombres. Según el Observatorio e-igualdad¹¹, siguen existiendo brechas de género en el acceso, usos y habilidades y usos más avanzados de Internet. En España, la Ley de Igualdad antes citada y el Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la SI, promueven el principio de igualdad de oportunidades en la Sociedad de la Información e instan a los poderes públicos a la plena incorporación de las mujeres.

Igualmente, los datos sobre participación femenina en los ámbitos tecnológicos y científicos, también ponen de manifiesto importantes brechas de género en estos sectores. Este problema no se encuentra sólo en España, por lo que muchas instituciones científicas europeas apoyan la necesidad de promover las carreras científicas de las mujeres para no desperdiciar recursos humanos.

Por otra parte, las mujeres europeas sufren un mayor riesgo de pobreza o exclusión social que los hombres, según el Informe sobre el Impacto de la crisis económica en la situación de mujeres y hombres y en las políticas de igualdad de género (Comisión Europea 2012). En España, la tasa de pobreza sigue estando entre una de las más elevadas de la UE (21.1%). Además, determinados grupos de personas presentan mayor riesgo de vulnerabilidad que hacen que se queden excluidos del mercado laboral, como son las mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, víctimas de violencia, mujeres con bajo nivel de educación, las paradas de larga duración, las responsables de familias monoparentales, etc.

En conclusión, a pesar de que las mujeres han realizado importantes avances accediendo al mercado laboral de manera imparable, aún a pesar de la crisis, alcanzando mejores niveles educativos y participando en la sociedad del conocimiento, aún persisten muchas desigualdades de género tanto en el terreno laboral como en otros aspectos de la vida que nos invitan a seguir trabajando en pro de la igualdad. Si queremos conseguir que la UE vuelva a los niveles de crecimiento económico y sea un modelo de bienestar social y se cumplan las metas de la Europa 2020, se han de promover políticas de empleo y políticas sociales en las que tengan cabida hombres y mujeres. Desde esta perspectiva, el PO Lucha contra la Discriminación, con la cofinanciación del FSE, favorece el marco donde hombres y mujeres puedan conseguir sus metas en condiciones de igualdad, promoviendo la integración de las personas más vulnerables al mercado laboral y facilitando su inserción social.

Evolución del contexto para las personas inmigrantes en 2012:

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

¹¹ La inclusión digital de hombres y mujeres en España. 2010. www.e-igualdad.net

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Actividad, Ocupación y Desempleo 2011-2012						
Activos	Extranjera: Extracomunitaria	Extranjera: Extracomunitaria	Evolución	Tasa actividad	Tasa actividad	Evolución
	2011TIII	2012TIV	2011-2012	2011TIV	2012TIV	2011-2012
Ambos sexos						
Total	2464,2	2276,9	-8%	79%	78%	-2,0%
Varones						
Total	1331,8	1194,2	-10%	87%	85%	-2,3%
Mujeres						
Total	1132,4	1082,7	-4%	72%	71%	-1,2%
Ocupados	Extranjera: Extracomunitaria	Extranjera: Extracomunitaria	Total	Tasa Ocupación	Tasa Ocupación	Evolución
	2011TIII	2012TIV	2012TIV	2011TIV	2012TIV	2011-2012
Ambos sexos						
Total	1556,5	1374,8	-12%	63%	60%	-4,4%
Varones						
Total	816,7	695,6	-15%	61%	58%	-5,0%
Mujeres						
Total	739,9	679,2	-8%	65%	63%	-4,0%
Parados	Extranjera: Extracomunitaria	Extranjera: Extracomunitaria	Total	Tasa Paro	Tasa Paro	Evolución
	2011TIII	2012TIV	2012TIV	2011TIV	2012TIV	2011-2012
Ambos sexos				Extranjera: Extracomunitaria	Extranjera: Extracomunitaria	
Total	907,7	902,1	-1%	37%	40%	7,6%
Varones						
Total	515,1	498,6	-3%	39%	42%	8,0%
Mujeres						
Total	392,5	403,5	3%	35%	37%	7,5%

Los valores absolutos están reflejados en miles de personas.

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

Fuente: Elaborado por Cruz Roja Española con datos EPA.

Se ha constatado la mayor vulnerabilidad en la que se encuentran las personas inmigrantes que llegan a los servicios de los organismos intermedios que trabajan con ellas en el marco del POLCD (CRE, CARITAS y la SGII). Mayor vulnerabilidad que se manifiesta 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, destacando que la población extranjera cuenta con menos “colchón” al que aferrarse.
- Incremento de casos donde todos los miembros de la unidad familiar se encuentran en desempleo.
- Incremento de mujeres demandantes de primer empleo sometidas a mucha presión y responsabilidad para buscar sostenimiento de la economía familiar, especialmente cuando el hombre ha perdido el trabajo y el salario de casa depende ahora de solamente de ella. En el caso de las personas inmigrantes estos empleos se centran fundamentalmente en el empleo doméstico, caracterizado por una gran precariedad.
- Retorno de participantes que ya funcionaban de manera autónoma y piden de nuevo acompañamiento por encontrarse en situaciones de precariedad, y por tanto en un contexto laboral que las personas inmigrantes no conocen.
- Según pasa el tiempo y las perspectivas de encontrar un empleo no se vislumbran, se detectan abandonos de participantes, desmotivación, problemas de autoestima, de salud mental.
- Sigue habiendo un descenso de ofertas de empleo y de peor calidad con una mayor exigencia en los requerimientos de perfiles demandados, siendo además frecuente la discriminación por origen de una manera explícita en ofertas que se reciben o en los procesos de selección.
- Aumento de aceptación de ofertas en economía sumergida o por horas, lo que supone un retroceso en derechos.
- Incremento de consultas jurídicas y laborales, sobre despidos improcedentes, cálculo de finiquitos, derechos laborales...

Evolución del contexto para las personas de etnia gitana:

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

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

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

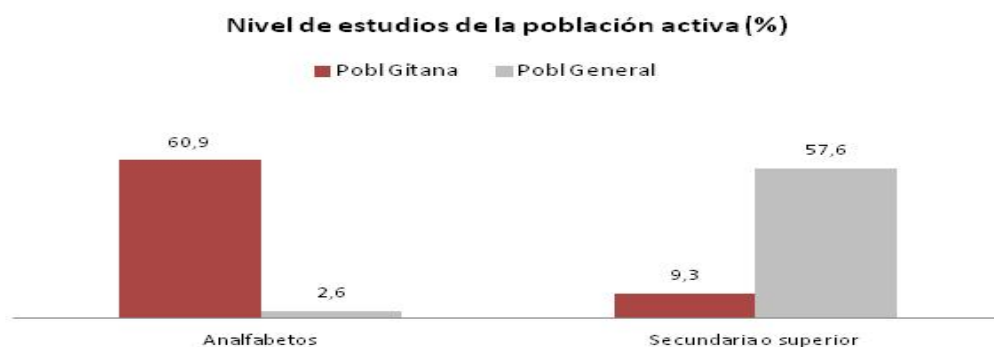
Las principales conclusiones del estudio vienen a desmontar algunas visiones prejuiciosas acerca de los gitanos, como la idea de que “no quieren trabajar”; de hecho, los gitanos españoles tienen una alta tasa de población activa. Se incorporan muy pronto al mercado laboral y lo abandonan más tarde que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

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

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

Según los datos recogidos por este estudio, la población gitana española está formada por alrededor de 750.000 personas¹². Esta población, en su composición sociodemográfica presenta unos rasgos distintivos, en relación con la población mayoritaria:

- La población gitana española presenta un comportamiento demográfico bien distinto al del conjunto de la sociedad española. Mientras la pirámide poblacional de España está más envejecida (presenta un pico más ancho y una base con una anchura menor que las dos poblaciones gitanas), la población gitana sigue manteniendo altos porcentajes en el tramo de población infantil y juvenil, y bajos porcentajes en el tramo de mayores de 65 años.
- La diferencia más evidente y notable entre la población gitana y la población general se encuentra en la edad, destacando la enorme relevancia de la juventud en la población gitana, frente a una población española general envejecida. La edad media para la población gitana española es de 28 años, mientras que para el conjunto de la población el mismo indicador sitúa en los 41,36 años.
- La población gitana española de 16 y más años de edad supone un 71,7% del total de esta población, con un 50,6% de mujeres y un 49,4% de hombres, y una edad media de 35,8 años, por lo que la población gitana es más joven que la general de España, pero ha envejecido en estos últimos años.



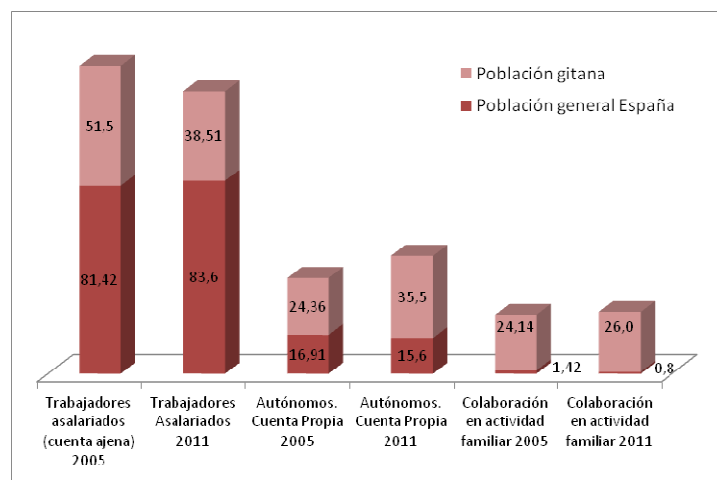
- En cuanto al nivel máximo de estudios alcanzados por la población gitana española de 16 y más años de edad, se desprende un avance respecto a 2005. A pesar de ello, en 2011, la tasa de analfabetismo entre la población gitana es cuatro veces superior que entre el conjunto de la población española. Seis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

¹² "Población gitana española y del Este de Europa, empleo e inclusión social, 2011" FSG.

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

	Población gitana española 2011	Población total española (EPA IIT 2011)	Diferencia entre población gitana y total
Tasa de Actividad %	68,9	60,1	8,8
Hombres	80,0	67,4	12,6
Mujeres	57,9	53,1	4,8
Tasa de Empleo %	43,8	47,6	-3,7
Hombres	49,3	53,6	-4,2
Mujeres	38,4	41,8	-3,5
Tasa de Paro %	36,4	20,9	15,5
Hombres	38,4	20,6	17,8
Mujeres	33,7	21,3	12,4
Tasa de Jornada tiempo parcial %	42,3	14,1	28,2
Hombres	36,1	6,1	30
Mujeres	50,2	23,9	26,3
Tasa de Asalarización %	38,4	83,6	- 45,2
Tasa de Temporalidad %	53,4	25,5	27,9

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



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

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

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

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

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

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

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

Evolución del contexto para las personas con discapacidad:

Una situación laboral como la descrita no pone fácil el acceso al empleo a ningún colectivo, y naturalmente el caso de las personas con discapacidad no es una excepción. Posiblemente el indicador más significativo por su notable diferencia respecto a los datos de la población general sea su tasa de actividad, situada en el 36,6%, es decir, más de 23 puntos menos. Respecto al paro la cifra se sitúa también por encima de la media nacional con un 26,9% de parados.

La contratación a personas con discapacidad también ha sufrido en 2012 los efectos de la crisis. Cabe destacar que los datos que se manejan se refieren a contratos que responden a modalidades de contratación específicamente dirigidas al colectivo de personas con discapacidad o que incluyen en su regulación especificidades relativas a este colectivo. Hay que tener en cuenta que los demandantes de empleo con discapacidad pueden formalizar también contratos que no estén específicamente dirigidos al colectivo o que no contemplen especificidades relacionadas con el mismo. De hecho más de la mitad de los contratos de trabajo firmados por personas con discapacidad son contratos ordinarios.

La contratación a personas con discapacidad en el año 2012 ha sido menor con un descenso relativo del 1,8%. No obstante, si el número de contrataciones de personas con discapacidad había descendido notablemente en 2008 y aún más en 2009, ya a comienzos del segundo cuatrimestre de 2009 comenzó a registrarse una tendencia de crecimiento, que se fue consolidando durante 2010 y 2011 (alcanzando ya un 20% más de contratos que en 2009), y se habría frenado un poco en 2012 (en torno a un 3% menos que en 2011). Esa tendencia global de crecimiento se combina con importantes oscilaciones estacionales, con mínimos en los meses de agosto y diciembre y máximos anuales en los meses de julio y octubre. Como nota positiva habría que destacar que los contratos indefinidos han crecido en más del doble pasando de los 606 realizados en 2011 hasta más de 1300 en el año 2012. Al finalizar el tercer trimestre de 2012, el 19,5% de los contratos realizados a personas con discapacidad fueron indefinidos¹³ (9.013), mientras que el 80,3% tuvieron duración determinada (37.091), ya fuesen temporales, interinidades, de sustitución, de prácticas o de formación. La temporalidad de los contratos realizados a personas con discapacidad, aunque creciente a lo largo de los últimos años, ha sido menor que la registrada en la contratación general en España (91,4% de contratos temporales, frente al 80,3% en el caso de contratos a personas con discapacidad).

Del total de nuevos empleados con contrato indefinido para personas con discapacidad en 2012, el 58,5% fueron hombres y el 41,5% mujeres. Por edades, el 6,4% de estos contratos se firmaron con trabajadores o

¹³ Los contratos indefinidos incluyen los contratos indefinidos ordinarios, indefinidos F.C.I., indefinidos para personas con discapacidad y los contratos temporales convertidos en indefinidos.

trabajadoras menores de 25 años, el 53,7% entre 25 y 44 años, y el 39,9% más de 45 años. Por último, el 66,3% de las personas con discapacidad con contrato indefinido cuenta con estudios de educación secundaria, de ellos un 7,1% tienen programas de formación profesional y un 59,3% educación general. Tan solo el 11,3% de las personas con discapacidad que firman contratos indefinidos para personas con discapacidad poseen estudios post-secundarios, entre ellos un 3,3% posee estudios de técnico profesional superior, un 2,5% estudios de primer ciclo, un 4,8% de segundo y tercer ciclo y un 0,8% clasificado en otros estudios. El 8,1% de estos nuevos contratos indefinidos a personas con discapacidad están firmados por personas sin estudios y un 12,9% por personas con estudios primarios.

En cuanto a los contratos temporales para personas con discapacidad, el 60,9% fueron suscritos con hombres y el 39,1% con mujeres. Por edades, el 7,6% de estos contratos se han firmado con trabajadores menores de 25 años, el 58,3% entre 25 y 44 años, y el 34,1% más de 45 años. Además, el 57,0% de los contratos temporales para personas con discapacidad han sido a jornada completa (7 de cada 10 a hombres), y el 43,0% a tiempo parcial.

Por último, el 66,8% de personas con discapacidad con contrato temporal cuenta con estudios secundarios (un 5,5% de personas con discapacidad que tienen estudios de formación profesional y un 61,3% de educación general). Un 6,3% con estudios postsecundarios (un 2,2% son técnicos profesionales superiores, 1,3% estudios de primer ciclo, un 2,3% estudios de segundo y tercer ciclo), mientras que el porcentaje de personas con discapacidad que no tiene estudios es de 9,2% y de personas que poseen estudios primarios es del 16,2%.

En el empleo protegido, enclave estratégico en la inserción laboral de personas con discapacidad, se ha producido un ligero incremento respecto al ejercicio con 768 contratos más. Sobre el total de los contratos analizados para personas con discapacidad, en nuestro país, un 68,7% nuevos contratos se firman en los Centros Especiales de Empleo (CEE).

En definitiva, el colectivo de personas con discapacidad ha sufrido durante el año 2012 los rigores de la crisis en condiciones, con mayor intensidad que en el año 2011. Además los grandes indicadores del mercado laboral como son la tasa de actividad y de paro han empeorado. Esta circunstancia genera un volumen muy importante de personas con discapacidad que deciden, por diversas razones, situarse fuera de los circuitos laborales, disparando con ello sus dificultades socioeconómicas y en paralelo los costes sociales, por lo que aún queda pendiente una intensa labor de información e investigación entre el propio colectivo. Y por otro lado y no menos importante, la precariedad y temporalidad de los empleos a personas con discapacidad es cada vez más notable, lo que desemboca en considerables impedimentos para alcanzar la plena integración del colectivo. Este problema comporta la necesidad de intensificar la labor de intermediación laboral así como la comunicación y sensibilización constante al tejido empresarial.

Evolución de los indicadores estratégicos del Programa

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

Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en 2012 la tasa de empleo total se situó en 44,24%, la tasa de empleo masculina fue 49,5% y la femenina 39,24%. Estas cifras están muy alejadas de los objetivos marcados en el Marco Estratégico Nacional de Referencia y reflejan la fuerte incidencia en España de la crisis económica.

Respecto a la tasa neta de escolaridad a los 2 años, cuyo objetivo marcado para 2010 era 30%, cabe destacar que las tasas netas de escolaridad en centros autorizados por la administración educativa correspondientes al primer ciclo de educación infantil (0-2 años) se han elevado significativamente en los últimos años. En este ciclo, el mayor aumento en el curso 2010-11 respecto al curso anterior se produjo en la escolarización de los niños de 2 años, pasando de un valor de la tasa neta de escolarización del 44,8% en el curso 2009-10 a un valor del 48,1% en el curso 2010-11.

Impacto de este contexto en el POLCD.

Todo este contexto ha tenido un claro impacto en la ejecución del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación. Algunos de estos efectos se resumen a continuación:

- El descenso de la población activa puede estar vinculado a varios elementos. En primer lugar puede se puede relacionar con una gran desmotivación tras un tiempo de desempleo, lo que ha obligado a profundizar en actividades de refuerzo de la autoestima y motivación hacia el empleo. En segundo lugar, el abandono de muchas personas hacia otros países, especialmente relevante en el caso de las personas extranjeras, quienes regresan a sus países de origen o se trasladan a otros países con menos impacto de la crisis. En este sentido, también se han reforzado acciones grupales de orientación profesional para que los y las participantes puedan iniciar proyectos emigratorios de carácter laboral con mayor información.
- El deterioro de las condiciones laborales (por ejemplo, mayor temporalidad) se ha traducido en la necesidad de realizar un mayor acercamiento al tejido empresarial para conocer de primera mano la situación de cada una de las ocupaciones y poder trasladar la información más fidedigna a los participantes.
- En este sentido, las expectativas laborales de las personas participantes han tenido que adaptarse a este contexto, y al mismo tiempo que se han rebajado aspiraciones salariales, muchos itinerarios de diversificación profesional (dirigidos a participantes más cualificados) se han quebrado, teniendo que volver a objetivos profesionales de más baja cualificación.
- Las elevadísimas tasas de paro y el crecimiento del número de desempleados, ha obligado a revisar los objetivos de inserción planteados en algunas operaciones/proyectos, especialmente en aquellas regiones en las que el cambio ha sido más radical (por ejemplo la Comunidad Valenciana en cuatro años, ha multiplicado su tasa de desempleo por seis. Y ello ha hecho que la tasa de inserción de sus proyectos, se haya reducido considerablemente).
- No obstante lo anterior, hay que mencionar que los perfiles de las personas con las que se trabaja desde Cruz Roja o Cáritas, enmarcados en los temas prioritarios 70 y 71 no siempre son más presentes en las regiones con mayor desempleo. Es decir, la pobreza tiene una distribución diferente al de la situación económica general, por lo que no siempre existe correlación entre tasas de desempleo regionales y posibilidades de inserción de los colectivos en riesgo de exclusión.
- En todos los sectores se ha producido destrucción de empleo; sin embargo dentro de cada sector ha habido ramas de actividad en las que esta destrucción ha sido menos fuerte. Es precisamente en esos subsectores en los que se ha puesto el énfasis formativo y en la segmentación del mercado de trabajo en la prospección empresarial. Cabe mencionar que sectores en los que estructuralmente hay destrucción de empleo (como la agricultura), en épocas de crisis tienden a incrementar la ocupación y se convierten en nichos "refugio" para determinadas personas.
- El trabajo autónomo también crece y se convierte en una alternativa de empleo para muchas personas en situación de vulnerabilidad.
- Algunos OOII han puesto en marcha nuevas ayudas económicas para evitar que la falta de ingresos suponga una barrera para el acceso al empleo.
- También se han trabajado temas de corresponsabilidad para garantizar las cargas familiares están repartidas de manera equilibrada, al detectarse como un freno en el acceso al empleo de las mujeres.
- se han reforzado sistemas de asesoramiento administrativos para trámites relacionados con permisos de trabajo u homologación de títulos.

2.1. Logros y análisis de los avances

En este apartado la Autoridad de Gestión van a comentar brevemente los logros y avances del conjunto del Programa, dejando que en el punto 2.2 relativo al análisis cualitativo de ejecución sean los Organismos Intermedios del PO quienes comenten con más detalle estos avances.

2.1.1. Información sobre los avances físicos del Programa Operativo

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

En relación al cuadro de indicadores de realización y resultados se observa, en primer lugar, que las personas participantes en 2012 han sido casi 120.000, con un incremento respecto al año anterior mayor en la zona de convergencia que en la de competitividad. El porcentaje que arroja el acumulado a 31-12-2012 es del 35% sobre una previsión de 1.707.633 de participantes en el programa en 2013.

Desde la perspectiva de género, respecto a la totalidad de participantes en 2012 hay casi una igual participación de mujeres que de hombres: siendo ligeramente superior el número de mujeres participantes en convergencia y el de los hombres en competitividad.

En términos comparativos la mayoría de los valores de la anualidad 2012 del conjunto del Programa Operativo reflejan un incremento considerable respecto a la anualidad anterior, sin embargo este incremento no se produce en los indicadores relativos a las campañas de comunicación y difusión, los estudios y evaluaciones y la creación de redes y asociaciones que experimentan un leve descenso.

Respecto a los indicadores relativos a factores de discriminación, los incrementos más significativos se han producido en personas en riesgo de exclusión, donde se superan las previsiones de 2013 en un 166% (siendo la participación de mujeres en este caso inferior a la de los hombres en cerca de 1000 participantes), y personas con discapacidad con las que se alcanza un 96,26 % de lo previsto para el total del PO hasta el final del periodo. En éste último indicador los participantes masculinos superan por 391 personas a las participantes mujeres.

Por último, cabe destacar que es necesaria una revisión de los indicadores habida cuenta de las reasignaciones entre los Organismos Intermedios realizada en el Programa en 2012 y habida cuenta de la necesidad de revisar las cifras de las previsiones para 2013 de los indicadores.

Objetivo Convergencia

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	28.006	30.260	58.266	116.668	171.609	288.277	40,18	405.828	311.672	717.500
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.678	-	-	20.582	127,57	-	-	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	-	-	2.472	-	-	11.725	191,09	-	-	6.136
1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	45
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	216	-	-	1.027	303,85	-	-	338
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	109	-	-	106.279	93.227,19	-	-	114
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	25	-	-	104	400,00	-	-	26
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	35	-	-	4.060	2.743,24	-	-	148
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	40	40	0	122	122	22,43	0	544	544
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	3	3		0	0	0
2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	118	20,56	-	-	574
2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han 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)	1.030	2.209	3.239	5.378	9.912	15.290	4,23	213.602	147.537	361.139
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	991	842	1.833	3.651	2.964	6.615	69,41	5.421	4.109	9.530
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.480	3.148	6.628	10.681	11.169	21.850	183,04	5.689	6.248	11.937

Objetivo Competitividad

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	32.024	29.533	61.557	146.055	163.301	309.356	31,24	566.140	423.993	990.133
1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.843	-	-	28.862	248,51	-	-	11.614
1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	407		-	-	0
1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	2.299	-	-	11.684	262,21	-	-	4.456
1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	55
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	257	-	-	857	281,91	-	-	304
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	75	-	-	2.521	1.680,67	-	-	150
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	23	-	-	94	361,54	-	-	26
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	38	-	-	4.990	3.080,25	-	-	162
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	52	52	0	311	311	68,20	0	456	456
2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	2	2	0	23	23		0	0	0
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).	-	-	0	-	-	129	30,28	-	-	426
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	165	388	553
2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.875	3.117	4.992	10.511	14.183	24.694	4,71	296.338	227.668	524.006
2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.775	1.533	3.308	6.232	5.154	11.386	124,17	5.213	3.957	9.170
2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.056	2.396	5.452	8.884	8.322	17.206	149,77	6.527	4.961	11.488

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Total

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	60.030	59.793	119.823	262.723	334.910	597.633	35,00	971.968	735.665	1.707.633
1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	6.521	-	-	49.444	178,19	-	-	27.748
1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	620		-	-	0
1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	4.771	-	-	23.409	221,01	-	-	10.592
1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	100
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	473	-	-	1.884	293,46	-	-	642
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	184	-	-	108.800	41.212,12	-	-	264
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	48	-	-	198	380,77	-	-	52
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	73	-	-	9.050	2.919,35	-	-	310
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	92	92	0	433	433	43,30	0	1.000	1.000
2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	3	3	0	26	26		0	0	0
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).	-	-	0	-	-	247	24,70	-	-	1.000
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	390	910	1.300
2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	2.905	5.326	8.231	15.889	24.095	39.984	4,52	509.940	375.205	885.145
2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.766	2.375	5.141	9.883	8.118	18.001	96,26	10.634	8.066	18.700
2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	6.536	5.544	12.080	19.565	19.491	39.056	166,73	12.216	11.209	23.425

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

Cuadro 2.2. Indicadores de realización y resultados por Ejes Prioritarios

EJE 2

En este eje concentra la mayoría de las actuaciones del Programa y por tanto la mayoría de indicadores que van asociados al mismo. Respecto a los datos totales se observa un incremento porcentual en términos de realización en todos los valores a excepción del referido a los estudios y evaluaciones imputados a este Eje que experimenta un leve descenso en comparación con los datos de 2011.

Respecto a las personas participantes se aprecia un incremento porcentual en el acumulado de 2012 de cerca 8 puntos respecto al 27,86% del año anterior. Este incremento es mayor en la zona de convergencia que en la de competitividad.

El porcentaje que arroja el acumulado para este indicador a 31-12-2012 es del 35% sobre una previsión de 1.707.633 de participantes en el programa en 2013.

Los indicadores de realización que más incremento han experimentado respecto al año 2011, por orden descendiente, han sido la creación de redes y asociaciones, las campañas de comunicación y difusión y el nº de acuerdos y convenios firmados.

En cuanto a los resultados, para este Eje 2 destaca de nuevo el porcentaje de personas en situación de exclusión contratadas que supera la previsión para 2013 situándose en un 166% para esta anualidad, con un incremento de 51 puntos respecto a los resultados de 2011. De estas personas 5.544 son mujeres respecto a 6.536 que son hombres

Es necesario destacar que los datos relativos a personas con discapacidad contratadas en 2012 también arrojan resultados positivos, situándose el acumulado a 31-12-2012 en 18.001 contratos (9.883 para hombres y 8.118 para mujeres) respecto a las previsiones totales de 18.700 para 2013.

EJE 4

Durante 2012 los indicadores de realización ofrecen una imagen de absoluta invariabilidad respecto a los datos tanto absolutos como porcentuales de la anualidad 2011. De los 4 indicadores que miden la realización de este Eje 4, en 2012 se han incrementado el número de redes y asociaciones creadas.

Objetivo Convergencia

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
A2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	22.889	26.690	49.579	98.494	155.452	253.946	38,62	371.941	285.647	657.588
A2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.217	-	-	16.942	112,65	-	-	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	-	-	2.055	-	-	10.620	188,87	-	-	5.623
A2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	41
A2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	215	-	-	978	324,92	-	-	301
A2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	91	-	-	106.139	108.305,10	-	-	98
A2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	17	-	-	58	828,57	-	-	7
A2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	13	-	-	2.812	2.730,10	-	-	103
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	27	27	0	70	70	14,03	0	499	499
A2	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	3	3		0	0	0
A2	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).	-	-	0	-	-	75	14,26	-	-	526
A2	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	206	479	685
A2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	869	1.902	2.771	4.299	8.507	12.806	3,87	196.415	134.569	330.984
A2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	897	742	1.639	3.330	2.664	5.994	68,63	4.968	3.766	8.734
A2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.110	2.789	5.899	9.509	9.912	19.421	177,52	5.116	5.824	10.940
A4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	11,11	-	-	9
A4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
A4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	23	209,09	-	-	11

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

A4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	3
B2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	5.117	3.570	8.687	18.174	16.157	34.331	57,30	33.887	26.025	59.912
B2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	461	-	-	3.640	332,72	-	-	1.094
B2	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	23		-	-	0
B2	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	417	-	-	1.105	215,40	-	-	513
B2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
B2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	47	174,07	-	-	27
B2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	12	-	-	117	1.170,00	-	-	10
B2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	1.216	10.133,33	-	-	12
B2	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	13	13	0	52	52	115,56	0	45	45
B2	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0		0	0	0
B2	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).	-	-	0	-	-	43	89,58	-	-	48
B2	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	19	43	62
B2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	161	307	468	1.079	1.405	2.484	8,24	17.187	12.968	30.155
B2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	94	100	194	321	300	621	78,02	453	343	796
B2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	370	359	729	1.172	1.257	2.429	243,63	573	424	997
B4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	100,00	-	-	1
B4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	23	328,57	-	-	7
B4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Objetivo Competitividad

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	21.005	17.663	38.668	90.648	98.074	188.722	35,82	301.243	225.607	526.850
C2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.346	-	-	17.290	307,54	-	-	5.622
C2	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	245		-	-	0
C2	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	1.255	-	-	7.886	332,60	-	-	2.371
C2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	29
C2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	147	-	-	402	259,35	-	-	155
C2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	43	-	-	1.690	2.223,68	-	-	76
C2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	2	-	-	9	180,00	-	-	5
C2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	16	-	-	4.350	6.214,29	-	-	70
C2	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	41	41	0	117	117	48,15	0	243	243
C2	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	20	20		0	0	0
C2	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).	-	-	0	-	-	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)	1.164	1.657	2.821	6.549	7.065	13.614	4,88	157.577	121.247	278.824
C2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.187	1.042	2.229	3.727	3.299	7.026	144,00	2.774	2.105	4.879
C2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.659	1.290	2.949	4.441	3.981	8.422	137,77	3.698	2.415	6.113
C4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	16,67	-	-	6
C4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
C4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	23	287,50	-	-	8

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

C4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
D2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	11.019	11.870	22.889	55.407	65.227	120.634	26,04	264.897	198.386	463.283
D2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.497	-	-	11.572	193,12	-	-	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	-	-	1.044	-	-	3.798	182,16	-	-	2.085
D2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	26
D2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	110	-	-	452	329,93	-	-	137
D2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	26	-	-	808	1.205,97	-	-	67
D2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	13	-	-	39	975,00	-	-	4
D2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	608	1.013,33	-	-	60
D2	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	11	11	0	194	194	91,08	0	213	213
D2	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	3	3		0	0	0
D2	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).	-	-	0	-	-	49	24,62	-	-	199
D2	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	77	182	259
D2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	711	1.460	2.171	3.962	7.118	11.080	4,52	138.761	106.421	245.182
D2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	588	491	1.079	2.505	1.855	4.360	101,61	2.439	1.852	4.291
D2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.397	1.106	2.503	4.443	4.341	8.784	163,42	2.829	2.546	5.375
D4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	2	33,33	-	-	6
D4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	100,00	-	-	1
D4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	23	255,56	-	-	9
D4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Total Objetivo Convergencia

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	28.006	30.260	58.266	116.668	171.609	288.277	40,18	405.828	311.672	717.500
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.678	-	-	20.582	127,57	-	-	16.134
2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	213		-	-	0
2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.472	-	-	11.725	191,09	-	-	6.136
2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	45
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	216	-	-	1.025	312,50	-	-	328
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	103	-	-	106.256	98.385,19	-	-	108
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	17	-	-	58	725,00	-	-	8
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	25	-	-	4.028	3.502,61	-	-	115
2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	40	40	0	122	122	22,43	0	544	544
2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	3	3		0	0	0
2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	118	20,56	-	-	574
2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	225	522	747
2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.030	2.209	3.239	5.378	9.912	15.290	4,23	213.602	147.537	361.139
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	991	842	1.833	3.651	2.964	6.615	69,41	5.421	4.109	9.530
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.480	3.148	6.628	10.681	11.169	21.850	183,04	5.689	6.248	11.937
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	2	20,00	-	-	10
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	8	-	-	46	255,56	-	-	18
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	3

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Total Objetivo Competitividad

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	32.024	29.533	61.557	146.055	163.301	309.356	31,24	566.140	423.993	990.133
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.843	-	-	28.862	248,51	-	-	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	-	-	2.299	-	-	11.684	262,21	-	-	4.456
2	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	55
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	257	-	-	854	292,47	-	-	292
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	69	-	-	2.498	1.746,85	-	-	143
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	15	-	-	48	533,33	-	-	9
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	28	-	-	4.958	3.813,85	-	-	130
2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	52	52	0	311	311	68,20	0	456	456
2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	2	2	0	23	23		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).	-	-	0	-	-	129	30,28	-	-	426
2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños 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)	1.875	3.117	4.992	10.511	14.183	24.694	4,71	296.338	227.668	524.006
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.775	1.533	3.308	6.232	5.154	11.386	124,17	5.213	3.957	9.170
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.056	2.396	5.452	8.884	8.322	17.206	149,77	6.527	4.961	11.488
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	3	25,00	-	-	12
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	33,33	-	-	3
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	8	-	-	46	270,59	-	-	17
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Total Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	60.030	59.793	119.823	262.723	334.910	597.633	35,00	971.968	735.665	1.707.633
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	6.521	-	-	49.444	178,19	-	-	27.748
2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	620		-	-	0
2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	4.771	-	-	23.409	221,01	-	-	10.592
2	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	100
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	473	-	-	1.879	303,06	-	-	620
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	172	-	-	108.754	43.328,29	-	-	251
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	32	-	-	106	623,53	-	-	17
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	53	-	-	8.986	3.667,76	-	-	245
2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	92	92	0	433	433	43,30	0	1.000	1.000
2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	3	3	0	26	26		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).	-	-	0	-	-	247	24,70	-	-	1.000
2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	390	910	1.300
2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	2.905	5.326	8.231	15.889	24.095	39.984	4,52	509.940	375.205	885.145
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.766	2.375	5.141	9.883	8.118	18.001	96,26	10.634	8.066	18.700
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	6.536	5.544	12.080	19.565	19.491	39.056	166,73	12.216	11.209	23.425
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	5	22,73	-	-	22
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	20,00	-	-	5
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	16	-	-	92	262,86	-	-	35
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	7

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

2.1.2. Información financiera

En este apartado se aporta, además del gasto certificado por ejes a 31 de diciembre de 2012, un cuadro con la ejecución real del Programa a esa misma fecha, elaborado a partir de los cuadros aportados por los 10 Organismos Intermedios que participan en el Programa. Posteriormente, cada Organismo Intermedio comentará su cuadro de ejecución real a 31 de diciembre de 2012.

Cuadro 3. Gasto certificado por ejes

Respecto a los cuadros de gasto certificado por ejes, es importante señalar que en el año 2012 el ritmo de ejecución no ha sido tan bueno como sería deseable, si bien, una vez más se ha conseguido evitar caer en el descompromiso automático de la regla N + 2.

También ha de destacarse que el gasto es mucho más alto en las regiones con Ayuda Transitoria que en las demás (considerando el gasto acumulado a 31 de diciembre de 2012), si bien ello se debe en buena medida a que en los primeros años, la senda financiera también era mucho más fuerte para las regiones con Ayuda Transitoria que para las demás. En 2012, el ritmo de ejecución en el Eje 2, que es con mucho el que más dotación económica tiene, ha sido un poco más elevado en las regiones con Ayuda Transitoria que en las sin ella, no llegando en ningún caso las diferencias a los dos puntos porcentuales.

En cambio, en gasto acumulado a 31 de diciembre de 2012, las diferencias son de hasta 16,41 puntos porcentuales entre regiones de Competitividad (con Ayuda Transitoria y sin ella, a favor de las primeras) y de 14,73 puntos porcentuales entre las regiones de Convergencia (Con Ayuda Transitoria y sin ella, a favor de las primeras). Sólo en el Eje 4 en regiones de Convergencia con Ayuda Transitoria se supera el 70% de ejecución, siendo el porcentaje total de ejecución del PO del 47,59%.

El Cuadro de Ejecución Real a 31 de marzo de 2013 que se adjunta y sigue al cuadro 3, refleja un porcentaje de ejecución significativamente superior: 63,47%.

Total Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2012 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2012						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	60.616.643,30		42.686.892,36		243.041.541,31		46.924.425,66	23.997.748,20	172.119.367,45			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	60.616.643,30	11,72	42.686.892,36	11,81	243.041.541,31	46,99	46.924.425,66	23.997.748,20	172.119.367,45	47,62	517.184.516	361.462.331
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	956.716,22		669.607,27		5.340.681,74		684.123,24	910.477,81	3.746.080,69			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	956.716,22	8,33	669.607,27	8,37	5.340.681,74	46,52	684.123,24	910.477,81	3.746.080,69	46,84	11.479.884	7.997.153
5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	1.317.998,31		921.035,92		7.685.266,88		1.350.669,71	939.391,65	5.395.205,52			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.317.998,31	8,04	921.035,92	8,07	7.685.266,88	46,89	1.350.669,71	939.391,65	5.395.205,52	47,25	16.390.977	11.419.399
Total Ejes												
-Gasto FSE	62.891.357,83		44.277.535,55		256.067.489,93		48.959.218,61	0,00	181.260.653,66			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	62.891.357,83	11,54	44.277.535,55	11,63	256.067.489,93	46,98	48.959.218,61	0,00	181.260.653,66	47,59	545.055.377	380.878.883
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	62.891.357,83	11,54	44.277.535,55	11,63	256.067.489,93	46,98	74.806.836,27	25.847.617,66	181.260.653,66	47,59	545.055.377	380.878.883

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Objetivo Convergencia

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2012 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2012						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	26.111.393,59		20.889.114,74		99.587.735,61		13.118.200,59	6.799.345,70	79.670.189,32			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	26.111.393,59	11,54	20.889.114,74	11,54	99.587.735,61	44,00	13.118.200,59	6.799.345,70	79.670.189,32	44,00	226.344.878	181.075.902
A4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	442.182,55		353.746,08		2.049.978,88		150.996,38	258.999,54	1.639.982,96			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	442.182,55	8,88	353.746,08	8,88	2.049.978,88	41,16	150.996,38	258.999,54	1.639.982,96	41,16	4.979.934	3.983.947
A5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	604.524,68		483.619,83		3.212.219,01		398.109,85	244.333,70	2.569.775,46			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	604.524,68	8,58	483.619,83	8,58	3.212.219,01	45,62	398.109,85	244.333,70	2.569.775,46	45,62	7.041.999	5.633.599
B2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	2.659.700,02		2.127.759,94		12.146.531,71		1.875.057,31	554.249,16	9.717.225,24			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	2.659.700,02	12,88	2.127.759,94	12,88	12.146.531,71	58,80	1.875.057,31	554.249,16	9.717.225,24	58,80	20.657.609	16.526.087
B4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	28.403,07		22.722,41		279.038,90		34.704,08	21.103,78	223.231,04			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	28.403,07	7,21	22.722,41	7,21	279.038,90	70,82	34.704,08	21.103,78	223.231,04	70,82	394.021	315.217
B5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	46.905,93		37.524,62		327.437,37		42.938,14	22.549,36	261.949,87			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	46.905,93	7,03	37.524,62	7,03	327.437,37	49,05	42.938,14	22.549,36	261.949,87	49,05	667.528	534.022
Total regiones con AT	2.735.009,02	12,59	2.188.006,97	12,59	12.753.007,98	58,72	2.550.601,83	597.902,30	10.202.406,15	58,72	21.719.158	17.375.326
Total regiones sin AT	27.158.100,82	11,39	21.726.480,65	11,39	104.849.933,50	43,99	20.969.985,76	7.302.678,94	83.879.947,74	43,99	238.366.811	190.693.448
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	29.893.109,84	11,49	23.914.487,62	11,49	117.602.941,48	45,22	23.520.587,59	7.900.581,24	94.082.353,89	45,22	260.085.969	208.068.774

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Objetivo Competitividad

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2012 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2012						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	19.354.753,75		9.677.380,86		74.379.615,56		24.549.683,59	12.640.105,76	37.189.826,21			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	19.354.753,75	11,11	9.677.380,86	11,11	74.379.615,56	42,68	24.549.683,59	12.640.105,76	37.189.826,21	42,68	174.284.270	87.142.135
C4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	319.224,54		159.613,93		1.754.900,64		390.674,26	486.770,28	877.456,10			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	319.224,54	8,07	159.613,93	8,07	1.754.900,64	44,36	390.674,26	486.770,28	877.456,10	44,36	3.955.846	1.977.923
C5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	444.551,70		222.278,65		2.510.055,50		736.604,97	518.414,25	1.255.036,28			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	444.551,70	7,88	222.278,65	7,88	2.510.055,50	44,47	736.604,97	518.414,25	1.255.036,28	44,47	5.644.606	2.822.303
D2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	12.490.795,94		9.992.636,82		56.927.658,43		7.381.484,17	4.004.047,58	45.542.126,68			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	12.490.795,94	13,03	9.992.636,82	13,03	56.927.658,43	59,36	7.381.484,17	4.004.047,58	45.542.126,68	59,36	95.897.759	76.718.207
D4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	166.906,06		133.524,85		1.256.763,32		107.748,52	143.604,21	1.005.410,59			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	166.906,06	7,76	133.524,85	7,76	1.256.763,32	58,45	107.748,52	143.604,21	1.005.410,59	58,45	2.150.083	1.720.066
D5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	222.016,00		177.612,82		1.635.555,00		173.016,75	154.094,34	1.308.443,91			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	222.016,00	7,31	177.612,82	7,31	1.635.555,00	53,86	173.016,75	154.094,34	1.308.443,91	53,86	3.036.844	2.429.475
Total regiones con AT	12.879.718,00	12,74	10.303.774,49	12,74	59.819.976,75	59,18	11.963.995,57	4.301.746,13	47.855.981,18	59,18	101.084.686	80.867.748
Total regiones sin AT	20.118.529,99	10,94	10.059.273,44	10,94	78.644.571,70	42,77	39.322.253,11	13.645.290,29	39.322.318,59	42,77	183.884.722	91.942.361
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	32.998.247,99	11,58	20.363.047,93	11,78	138.464.548,45	48,59	51.286.248,68	17.947.036,42	87.178.299,77	50,45	284.969.408	172.810.109

Cuadro de ejecución real del Programa a 31/3/2013

Objetivo / TA	Previsto en decisiones de programa operativos		Ejecución total (Aprobado/Comprometido/Pagado)	
	Coste Total	Ayuda FSE	Ayuda FSE y %	
Total Convergencia - Ayuda No Transitoria	238.366.811,00	190.693.448,00	111.839.160,19	58,65 %
Total Convergencia - Ayuda Transitoria	21.719.158,00	17.375.326,00	13.415.268,85	77,21 %
Total Convergencia	260.085.969,00	208.068.774,00	125.254.429,04	60,20 %
Total Competitividad - Ayuda No Transitoria	183.884.722,00	91.942.361,00	56.378.787,61	61,32 %
Total Competitividad - Ayuda Transitoria	101.084.686,00	80.867.748,00	60.099.164,36	74,32 %
Total Competitividad	284.969.408,00	172.810.109,00	116.477.951,97	67,40 %
TOTAL PROGRAMA	545.055.377,00	380.878.883,00	241.732.381,01	63,47 %

2.1.3. Información sobre el desglose del uso de los Fondos

En cuanto al cuadro 4, hay que destacar que el Programa Operativo Plurirregional FSE de Lucha contra la Discriminación contribuye plenamente al logro de los objetivos establecidos en el artículo 9.3 del Reglamento 1083/2006 puesto que el porcentaje certificado acumulado a 31-12-2012 asciende a un total de 94.96% (95,01% en el objetivo de Convergencia y 94,90% en el objetivo de Competitividad) sobre el total de ayuda FSE y este porcentaje respecto a lo previsto para el período 2007-2013 representa el 94,90% (94,97% en el objetivo de Convergencia y 94,82% en el objetivo de Competitividad). Por tanto, estos porcentajes están muy por encima de los exigidos en el art. 9.3 (60% en el objetivo de Convergencia y 75% en el objetivo de Competitividad).

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

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2012					Acumulado a 31-12-2012					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		23.016.874,68	96,25	11,65	23.016.874,68	96,25	89.387.414,56	95,01	45,24	89.387.414,56	95,01	197.601.989	94,97	197.601.989	94,97
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	381.539,18	1,66	14,40	381.539,18	1,66	1.831.115,55	2,05	69,13	1.831.115,55	2,05	2.648.686	1,34	2.648.686	1,34
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	789.215,17	0,88	30,42	789.215,17	0,88	2.594.172	1,31	2.594.172	1,31
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	478.554,49	2,08	3,22	478.554,49	2,08	3.468.326,22	3,88	23,31	3.468.326,22	3,88	14.876.625	7,53	14.876.625	7,53
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de inmigrantes en el mundo laboral...	4.761.284,86	20,69	9,71	4.761.284,86	20,69	19.723.485,37	22,07	40,23	19.723.485,37	22,07	49.021.479	24,81	49.021.479	24,81
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas (...)	17.395.496,15	75,58	13,54	17.395.496,15	75,58	63.575.272,25	71,12	49,49	63.575.272,25	71,12	128.461.027	65,01	128.461.027	65,01
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		376.468,49	1,57	8,76	0,00	0,00	1.863.214,00	1,98	43,34	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	376.468,49	100,00	8,76	0,00	0,00	1.863.214,00	100,00	43,34	0,00	0,00	4.299.164	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		521.144,45	2,18	8,45	0,00	0,00	2.831.725,33	3,01	45,91	0,00	0,00	6.167.621	2,96	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	404.812,22	77,68	8,90	0,00	0,00	2.307.914,92	81,50	50,72	0,00	0,00	4.550.338	73,78	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	116.332,23	22,32	7,19	0,00	0,00	523.810,41	18,50	32,39	0,00	0,00	1.617.283	26,22	0	0,00
Total		23.914.487,62	100,00	11,49	23.016.874,68	96,25	94.082.353,89	100,00	45,22	89.387.414,56	95,01	208.068.774	100,00	197.601.989	94,97

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2012					Acumulado a 31-12-2012					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		19.670.017,68	96,60	12,00	19.670.017,68	96,60	82.731.952,89	94,90	50,49	82.731.952,89	94,90	163.860.342	94,82	163.860.342	94,82
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	128.189,30	0,65	12,19	128.189,30	0,65	1.025.696,64	1,24	97,51	1.025.696,64	1,24	1.051.884	0,64	1.051.884	0,64
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	630.942,38	0,76	39,19	630.942,38	0,76	1.610.040	0,98	1.610.040	0,98
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	403.949,11	2,05	4,56	403.949,11	2,05	3.293.404,00	3,98	37,14	3.293.404,00	3,98	8.867.780	5,41	8.867.780	5,41
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de inmigrantes en el mundo laboral...	6.353.643,17	32,30	12,14	6.353.643,17	32,30	24.538.259,43	29,66	46,90	24.538.259,43	29,66	52.325.220	31,93	52.325.220	31,93
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas (...)	12.784.236,10	64,99	12,78	12.784.236,10	64,99	53.243.650,44	64,36	53,24	53.243.650,44	64,36	100.005.418	61,03	100.005.418	61,03
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		293.138,78	1,44	7,93	0,00	0,00	1.882.866,69	2,16	50,92	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	293.138,78	100,00	7,93	0,00	0,00	1.882.866,69	100,00	50,92	0,00	0,00	3.697.989	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		399.891,47	1,96	7,61	0,00	0,00	2.563.480,19	2,94	48,81	0,00	0,00	5.251.778	3,04	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	303.341,88	75,86	7,68	0,00	0,00	2.041.072,78	79,62	51,64	0,00	0,00	3.952.202	75,25	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	96.549,59	24,14	7,43	0,00	0,00	522.407,41	20,38	40,20	0,00	0,00	1.299.576	24,75	0	0,00
Total		20.363.047,93	100,00	11,78	19.670.017,68	96,60	87.178.299,77	100,00	50,45	82.731.952,89	94,90	172.810.109	100,00	163.860.342	94,82

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Total Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación: Contribución al Art. 9.3 del Reglamento 1083/2006

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2012					Acumulado a 31-12-2012					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		42.686.892,36	96,41	11,81	42.686.892,36	96,41	172.119.367,45	94,96	47,62	172.119.367,45	94,96	361.462.331	94,90	361.462.331	94,90
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	509.728,48	1,19	13,77	509.728,48	1,19	2.856.812,19	1,66	77,20	2.856.812,19	1,66	3.700.570	1,02	3.700.570	1,02
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.420.157,55	0,83	33,78	1.420.157,55	0,83	4.204.212	1,16	4.204.212	1,16
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	882.503,60	2,07	3,72	882.503,60	2,07	6.761.730,22	3,93	28,48	6.761.730,22	3,93	23.744.405	6,57	23.744.405	6,57
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de inmigrantes en el mundo laboral...	11.114.928,03	26,04	10,97	11.114.928,03	26,04	44.261.744,80	25,72	43,67	44.261.744,80	25,72	101.346.699	28,04	101.346.699	28,04
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas (...)	30.179.732,25	70,70	13,21	30.179.732,25	70,70	116.818.922,69	67,87	51,13	116.818.922,69	67,87	228.466.445	63,21	228.466.445	63,21
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		669.607,27	1,51	8,37	0,00	0,00	3.746.080,69	2,07	46,84	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	669.607,27	100,00	8,37	0,00	0,00	3.746.080,69	100,00	46,84	0,00	0,00	7.997.153	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		921.035,92	2,08	8,07	0,00	0,00	5.395.205,52	2,98	47,25	0,00	0,00	11.419.399	3,00	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	708.154,10	76,89	8,33	0,00	0,00	4.348.987,70	80,61	51,15	0,00	0,00	8.502.540	74,46	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	212.881,82	23,11	7,30	0,00	0,00	1.046.217,82	19,39	35,87	0,00	0,00	2.916.859	25,54	0	0,00
Total		44.277.535,55	100,00	11,63	42.686.892,36	96,41	181.260.653,66	100,00	47,59	172.119.367,45	94,96	380.878.883	100,00	361.462.331	94,90

Cuadro 4b. Tipo de financiación y Actividad Económica

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2012 FSE	Acumulado a 31-12-2012 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				23.016.874,68	89.387.414,56
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	352.857,35
		Otros tipos de financiación	No procede	381.539,18	1.478.258,20
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	0,00	789.215,17
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	Otros tipos de financiación	No procede	478.554,49	3.468.326,22
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	26.000,00	1.065.343,63
			Administración pública	0,00	139.200,00
			Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	1.129.771,74	7.744.664,78
		Otros tipos de financiación	No procede	3.605.513,12	9.429.794,55
			Administración pública	0,00	146.980,03
			Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	0,00	1.035.106,37
			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 (...)	Otros tipos de financiación	No procede	17.395.496,15	63.575.272,25
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				376.468,49	1.863.214,00
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	149.347,59
		Otros tipos de financiación	No procede	376.468,49	1.712.810,74
			Administración pública	0,00	1.055,67
5-ASISTENCIA TÉCNICA				521.144,45	2.831.725,33
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	344.887,22	1.934.558,32
			Administración pública	59.925,00	209.159,59
			Otros servicios no especificados	0,00	164.197,01
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	116.332,23	523.810,41
Total				23.914.487,62	94.082.353,89

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2012 FSE	Acumulado a 31-12-2012 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				19.670.017,68	82.731.952,89
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	351.015,32
		Otros tipos de financiación	No procede	128.189,30	674.681,32
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	0,00	630.942,38
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	Otros tipos de financiación	No procede	403.949,11	3.293.404,00
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	267.626,35
			Administración pública	0,00	5.520,00
			Asistencia social, etc.	1.709.746,53	10.745.875,59
		Otros tipos de financiación	No procede	4.433.937,49	11.536.947,81
			Administración pública	209.959,15	710.508,95
			Educación	0,00	117.934,50
			Asistencia social, etc.	0,00	942.856,83
			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 (...)	Otros tipos de financiación	No procede	12.784.236,10	53.243.650,44
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				293.138,78	1.882.866,69
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, etc.	0,00	140.158,63
			No procede	292.472,46	1.737.805,15
		Otros tipos de financiación	Administración pública	666,32	3.882,61
			Asistencia social, etc.	0,00	1.020,30
5-ASISTENCIA TÉCNICA				399.891,47	2.563.480,19
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	224.732,50	1.551.062,63
			Administración pública	78.609,38	274.374,78
			Otros servicios no especificados	0,00	215.635,37
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	96.549,59	520.263,97
			Otros servicios no especificados	0,00	2.143,44
Total				20.363.047,93	87.178.299,77

Total

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2012 FSE	Acumulado a 31-12-2012 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				42.686.892,36	172.119.367,45
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	703.872,67
		Otros tipos de financiación	No procede	509.728,48	2.152.939,52
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	0,00	1.420.157,55
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	Otros tipos de financiación	No procede	882.503,60	6.761.730,22
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	26.000,00	1.332.969,98
			Administración pública	0,00	144.720,00
			Asistencia social, etc.	2.839.518,27	18.490.540,37
		Otros tipos de financiación	No procede	8.039.450,61	20.966.742,36
			Administración pública	209.959,15	857.488,98
			Educación	0,00	117.934,50
			Asistencia social, etc.	0,00	1.977.963,20
			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 (...)	Otros tipos de financiación	No procede	30.179.732,25	116.818.922,69
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				669.607,27	3.746.080,69
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, etc.	0,00	289.506,22
		Otros tipos de financiación	No procede	668.940,95	3.450.615,89
			Administración pública	666,32	4.938,28
			Asistencia social, etc.	0,00	1.020,30
5-ASISTENCIA TÉCNICA				921.035,92	5.395.205,52
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	569.619,72	3.485.620,95
			Administración pública	138.534,38	483.534,37
			Otros servicios no especificados	0,00	379.832,38
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	212.881,82	1.044.074,38
			Otros servicios no especificados	0,00	2.143,44
Total				44.277.535,55	181.260.653,66

Cuadro 5. Indicadores financieros. Distribución regional**Objetivo Convergencia**

OBJETIVO / EJE PRIORITARIO / REGIÓN	Año 2012			Acumulado a 31-12-2012			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	% Previsto	% s/ Previsto	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	23.016.874,68	96,25	11,65	89.387.414,56	95,01	45,24	197.601.989	51,88
Andalucía	11.745.905,87	51,03	11,34	44.309.849,03	49,57	42,78	103.579.260	27,19
Asturias	1.194.228,80	5,19	25,05	4.862.291,48	5,44	102,00	4.766.751	1,25
Castilla - La Mancha	4.032.011,16	17,52	12,92	14.878.048,99	16,64	47,67	31.212.359	8,19
Ceuta	79.417,51	0,35	9,10	442.084,48	0,49	50,67	872.489	0,23
Extremadura	1.735.571,59	7,54	10,16	7.058.508,33	7,90	41,30	17.090.702	4,49
Galicia	3.375.626,12	14,67	11,56	13.423.782,97	15,02	45,98	29.193.581	7,66
Melilla	94.800,11	0,41	9,72	645.335,26	0,72	66,17	975.274	0,26
Murcia	759.313,52	3,30	7,66	3.767.514,02	4,21	38,01	9.911.573	2,60
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	376.468,49	1,57	8,76	1.863.214,00	1,98	43,34	4.299.164	1,13
Andalucía	180.500,24	47,95	8,53	939.487,58	50,42	44,42	2.115.168	0,56
Asturias	17.442,24	4,63	14,65	197.587,51	10,60	165,94	119.073	0,03
Castilla - La Mancha	70.347,90	18,69	10,29	240.745,95	12,92	35,21	683.816	0,18
Ceuta	115,27	0,03	0,48	467,82	0,03	1,96	23.808	0,01
Extremadura	36.632,15	9,73	9,08	198.408,89	10,65	49,19	403.339	0,11
Galicia	66.265,79	17,60	8,48	261.340,54	14,03	33,44	781.624	0,21
Melilla	3.216,05	0,85	12,59	16.962,88	0,91	66,39	25.552	0,01
Murcia	1.948,85	0,52	1,33	8.212,83	0,44	5,60	146.784	0,04
5-ASISTENCIA TÉCNICA	521.144,45	2,18	8,45	2.831.725,33	3,01	45,91	6.167.621	1,62
Andalucía	255.142,45	48,96	8,01	1.423.826,77	50,28	44,72	3.183.574	0,84
Asturias	17.647,65	3,39	11,54	120.143,35	4,24	78,57	152.906	0,04
Castilla - La Mancha	87.055,44	16,70	8,68	447.470,33	15,80	44,64	1.002.467	0,26
Ceuta	891,40	0,17	3,18	8.960,88	0,32	31,98	28.024	0,01
Extremadura	54.314,19	10,42	9,81	273.571,14	9,66	49,43	553.453	0,15
Galicia	87.107,75	16,71	9,74	424.907,22	15,01	47,52	894.105	0,23
Melilla	2.746,68	0,53	8,81	23.560,81	0,83	75,59	31.169	0,01
Murcia	16.238,89	3,12	5,04	109.284,83	3,86	33,95	321.923	0,08
Total objetivo Convergencia	23.914.487,62	54,01	11,49	94.082.353,89	51,90	45,22	208.068.774	54,63

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	19.670.017,68	96,60	12,00	82.731.952,89	94,90	50,49	163.860.342	43,02
Aragón	956.030,71	4,86	21,79	3.683.070,73	4,45	83,95	4.387.365	1,15
Baleares	681.322,63	3,46	12,69	2.330.396,94	2,82	43,41	5.368.750	1,41
Canarias	1.811.836,08	9,21	11,36	8.241.972,90	9,96	51,68	15.949.618	4,19
Cantabria	213.961,05	1,09	7,32	849.325,87	1,03	29,04	2.924.408	0,77
Castilla y León	4.448.230,86	22,61	15,92	19.003.947,37	22,97	68,00	27.948.721	7,34
Cataluña	2.479.307,75	12,60	8,03	9.566.491,17	11,56	30,98	30.881.723	8,11
Comunidad Valenciana	3.732.569,88	18,98	11,37	18.296.206,41	22,12	55,75	32.819.868	8,62
La Rioja	443.093,88	2,25	12,15	1.939.703,44	2,34	53,20	3.645.845	0,96
Madrid	3.768.664,40	19,16	12,08	15.493.222,17	18,73	49,66	31.197.777	8,19
Navarra	355.314,57	1,81	15,18	941.972,97	1,14	40,25	2.340.221	0,61
País Vasco	779.685,87	3,96	12,19	2.385.642,92	2,88	37,30	6.396.046	1,68
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	293.138,78	1,44	7,93	1.882.866,69	2,16	50,92	3.697.989	0,97
Aragón	25.717,84	8,77	25,55	100.249,64	5,32	99,59	100.662	0,03
Baleares	9.220,55	3,15	8,40	49.548,83	2,63	45,14	109.764	0,03
Canarias	34.799,34	11,87	10,22	236.869,01	12,58	69,56	340.516	0,09
Cantabria	360,74	0,12	0,40	6.120,60	0,33	6,81	89.923	0,02
Castilla y León	59.156,25	20,18	8,89	340.479,27	18,08	51,16	665.552	0,17
Cataluña	50.375,19	17,18	7,38	240.397,83	12,77	35,24	682.133	0,18
Comunidad Valenciana	39.569,26	13,50	5,54	428.062,31	22,73	59,95	713.998	0,19
La Rioja	5.992,13	2,04	6,09	32.790,64	1,74	33,33	98.369	0,03
Madrid	57.499,25	19,62	8,32	359.134,28	19,07	51,96	691.118	0,18
Navarra	701,94	0,24	1,47	9.965,00	0,53	20,81	47.881	0,01
País Vasco	9.746,29	3,32	6,17	79.249,28	4,21	50,13	158.073	0,04
5-ASISTENCIA TÉCNICA	399.891,47	1,96	7,61	2.563.480,19	2,94	48,81	5.251.778	1,38
Aragón	22.788,82	5,70	16,09	107.202,66	4,18	75,67	141.668	0,04
Baleares	14.077,08	3,52	8,89	65.886,46	2,57	41,59	158.409	0,04
Canarias	41.243,58	10,31	8,37	235.954,55	9,20	47,91	492.461	0,13
Cantabria	2.948,20	0,74	3,13	24.475,99	0,95	26,01	94.100	0,02
Castilla y León	63.758,32	15,94	7,20	474.349,61	18,50	53,53	886.133	0,23
Cataluña	78.681,87	19,68	7,56	433.371,93	16,91	41,63	1.040.986	0,27
Comunidad Valenciana	72.610,92	18,16	6,91	598.139,75	23,33	56,92	1.050.881	0,28

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

La Rioja	6.088,33	1,52	5,00	70.952,44	2,77	58,27	121.774	0,03
Madrid	80.213,19	20,06	8,18	436.388,34	17,02	44,48	981.100	0,26
Navarra	3.321,12	0,83	4,19	34.881,15	1,36	43,99	79.301	0,02
País Vasco	14.160,04	3,54	6,91	81.877,31	3,19	39,95	204.965	0,05
Total objetivo Competitividad	20.363.047,93	45,99	11,78	87.178.299,77	48,10	50,45	172.810.109	45,37

Total

OBJETIVO / EJE PRIORITARIO / REGIÓN	Año 2012			Acumulado a 31-12-2012			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%
Andalucía	12.181.548,56	27,51	11,19	46.673.163,38	25,75	42,87	108.878.002	28,59
Castilla - La Mancha	4.189.414,50	9,46	12,73	15.566.265,27	8,59	47,32	32.898.642	8,64
Extremadura	1.826.517,93	4,13	10,12	7.530.488,36	4,15	41,73	18.047.494	4,74
Galicia	3.528.999,66	7,97	11,43	14.110.030,73	7,78	45,71	30.869.310	8,10
Asturias	1.229.318,69	2,78	24,40	5.180.022,34	2,86	102,80	5.038.730	1,32
Murcia	777.501,26	1,76	7,49	3.885.011,68	2,14	37,43	10.380.280	2,73
Ceuta	80.424,18	0,18	8,70	451.513,18	0,25	48,85	924.321	0,24
Melilla	100.762,84	0,23	9,76	685.858,95	0,38	66,46	1.031.995	0,27
Castilla y León	4.571.145,43	10,32	15,50	19.818.776,25	10,93	67,18	29.500.406	7,75
Comunidad Valenciana	3.844.750,06	8,68	11,12	19.322.408,47	10,66	55,87	34.584.747	9,08
Canarias	1.887.879,00	4,26	11,25	8.714.796,46	4,81	51,93	16.782.595	4,41
Cantabria	217.269,99	0,49	6,99	879.922,46	0,49	28,31	3.108.431	0,82
Aragón	1.004.537,37	2,27	21,70	3.890.523,03	2,15	84,03	4.629.695	1,22
Baleares	704.620,26	1,59	12,50	2.445.832,23	1,35	43,39	5.636.923	1,48
Cataluña	2.608.364,81	5,89	8,00	10.240.260,93	5,65	31,41	32.604.842	8,56
Madrid	3.906.376,84	8,82	11,88	16.288.744,79	8,99	49,56	32.869.995	8,63
Navarra	359.337,63	0,81	14,56	986.819,12	0,54	39,99	2.467.403	0,65
País Vasco	803.592,20	1,81	11,89	2.546.769,51	1,41	37,68	6.759.084	1,77
La Rioja	455.174,34	1,03	11,77	2.043.446,52	1,13	52,86	3.865.988	1,02
Total	44.277.535,55	100,00	11,63	181.260.653,66	100,00	47,59	380.878.883	100,00

2.1.4. Ayuda por grupos destinatarios

Tal y como se aprecia en el cuadro 6 y ya se ha indicado anteriormente, en el año 2012 se han registrado casi 120.000 participaciones en las actuaciones del Programa (50% correspondientes a mujeres y 50% a hombres), siendo su volumen muy similar a las del año anterior. La mayoría de las personas que han participado en el Programa en 2012, tanto en regiones de Convergencia como de Competitividad, están desempleadas y tienen entre 25 y 54 años. La mayoría de ellas son de origen inmigrante y tienen un nivel educativo de primaria o secundaria inferior.

Los datos acumulados del Programa muestran que a 31 de diciembre de 2012 ha habido casi 600.000 participaciones en el Programa, 56% de mujeres y 44% de hombres y, al igual que en 2012, la mayoría de ellas desempleadas y de entre 25 y 54 años. Asimismo, poco más de la mitad son de origen inmigrante y han alcanzado la educación primaria o secundaria inferior.

En los comentarios de los Organismos Intermedios del Programa a este cuadro, cada uno indica el perfil mayoritario de las personas que han participado en sus actuaciones concretas.

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

Objetivo Convergencia

Total Programa Operativo (*)	Año 2012								Acumulado a 31/12/ 2012							
	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:	28.006	48,07	48,07	30.260	51,93	51,93	58.266	100,00	116.668	40,47	40,47	171.609	59,53	59,53	288.277	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.212	65,79	5,51	1.670	34,21	2,87	4.882	8,38	15.874	40,67	5,51	23.154	59,33	8,03	39.028	13,54
Personas empleadas por cuenta propia	34	47,89	0,06	37	52,11	0,06	71	0,12	275	33,09	0,10	556	66,91	0,19	831	0,29
1.2. Total personas desempleadas	23.836	46,49	40,91	27.430	53,51	47,08	51.266	87,99	96.853	40,31	33,60	143.396	59,69	49,74	240.249	83,34
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	6.904	53,36	11,85	6.035	46,64	10,36	12.939	22,21	28.295	55,10	9,82	23.055	44,90	8,00	51.350	17,81
1.3. Total personas inactivas	958	45,23	1,64	1.160	54,77	1,99	2.118	3,64	3.941	43,79	1,37	5.059	56,21	1,75	9.000	3,12
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	660	53,01	1,13	585	46,99	1,00	1.245	2,14	2.088	53,13	0,72	1.842	46,87	0,64	3.930	1,36
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.274	51,44	7,34	4.034	48,56	6,92	8.308	14,26	18.377	47,01	6,37	20.716	52,99	7,19	39.093	13,56
2.2. Personas entre 25 y 54 años	22.329	47,35	38,32	24.830	52,65	42,61	47.159	80,94	92.856	39,20	32,21	144.046	60,80	49,97	236.902	82,18
2.3 Personas >54 años	1.403	50,13	2,41	1.396	49,87	2,40	2.799	4,80	5.435	44,25	1,89	6.847	55,75	2,38	12.282	4,26
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	27.779	48,14	47,68	29.921	51,86	51,35	57.700	99,03	114.713	43,41	39,79	149.539	56,59	51,87	264.252	91,67
3.1. Inmigrantes	12.181	39,20	20,91	18.894	60,80	32,43	31.075	53,33	54.773	33,66	19,00	107.948	66,34	37,45	162.721	56,45
3.2. Minorías	1.144	48,87	1,96	1.197	51,13	2,05	2.341	4,02	5.625	48,93	1,95	5.870	51,07	2,04	11.495	3,99
3.3. Personas con discapacidad	5.443	61,05	9,34	3.472	38,95	5,96	8.915	15,30	21.361	59,98	7,41	14.255	40,02	4,94	35.616	12,35
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	7	7,61	0,01	85	92,39	0,15	92	0,16	1.240	56,06	0,43	972	43,94	0,34	2.212	0,77
3.5. Otras personas desfavorecidas	9.004	58,94	15,45	6.273	41,06	10,77	15.277	26,22	31.714	60,75	11,00	20.494	39,25	7,11	52.208	18,11
4. Desagregación según su nivel educativo	27.249	47,95	46,77	29.575	52,05	50,76	56.824	97,53	106.177	43,10	36,83	140.175	56,90	48,63	246.352	85,46
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	21.504	49,42	36,91	22.013	50,58	37,78	43.517	74,69	79.184	46,78	27,47	90.100	53,22	31,25	169.284	58,72
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.177	43,99	7,17	5.318	56,01	9,13	9.495	16,30	17.336	40,72	6,01	25.236	59,28	8,75	42.572	14,77
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	675	47,64	1,16	742	52,36	1,27	1.417	2,43	4.857	25,49	1,68	14.198	74,51	4,93	19.055	6,61
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	893	37,29	1,53	1.502	62,71	2,58	2.395	4,11	4.800	31,09	1,67	10.641	68,91	3,69	15.441	5,36

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Objetivo Competitividad

Total Programa Operativo (*)	Año 2012								Acumulado a 31/12/ 2012							
	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:	32.024	52,02	52,02	29.533	47,98	47,98	61.557	100,00	146.055	47,21	47,21	163.301	52,79	52,79	309.356	100,00
1.1. Total personas empleadas	4.001	58,15	6,50	2.880	41,85	4,68	6.881	11,18	21.218	33,34	6,86	42.426	66,66	13,71	63.644	20,57
Personas empleadas por cuenta propia	156	57,14	0,25	117	42,86	0,19	273	0,44	1.429	39,73	0,46	2.168	60,27	0,70	3.597	1,16
1.2. Total personas desempleadas	26.546	52,04	43,12	24.461	47,96	39,74	51.007	82,86	115.375	51,32	37,30	109.447	48,68	35,38	224.822	72,67
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	9.079	55,33	14,75	7.330	44,67	11,91	16.409	26,66	36.849	57,44	11,91	27.298	42,56	8,82	64.147	20,74
1.3. Total personas inactivas	1.477	40,26	2,40	2.192	59,74	3,56	3.669	5,96	9.462	45,29	3,06	11.428	54,71	3,69	20.890	6,75
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	675	46,55	1,10	775	53,45	1,26	1.450	2,36	3.016	52,86	0,97	2.690	47,14	0,87	5.706	1,84
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.454	53,44	7,24	3.881	46,56	6,30	8.335	13,54	20.631	51,94	6,67	19.090	48,06	6,17	39.721	12,84
2.2. Personas entre 25 y 54 años	25.709	51,92	41,76	23.811	48,08	38,68	49.520	80,45	117.746	46,76	38,06	134.089	53,24	43,34	251.835	81,41
2.3 Personas >54 años	1.861	50,27	3,02	1.841	49,73	2,99	3.702	6,01	7.678	43,13	2,48	10.122	56,87	3,27	17.800	5,75
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	31.871	51,96	51,77	29.470	48,04	47,87	61.341	99,65	141.468	53,51	45,73	122.922	46,49	39,73	264.390	85,46
3.1. Inmigrantes	17.217	47,24	27,97	19.227	52,76	31,23	36.444	59,20	79.337	49,69	25,65	80.340	50,31	25,97	159.677	51,62
3.2. Minorías	658	41,96	1,07	910	58,04	1,48	1.568	2,55	4.232	50,73	1,37	4.110	49,27	1,33	8.342	2,70
3.3. Personas con discapacidad	6.269	58,94	10,18	4.367	41,06	7,09	10.636	17,28	26.627	58,60	8,61	18.812	41,40	6,08	45.439	14,69
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	1	0,46	0,00	218	99,54	0,35	219	0,36	668	32,38	0,22	1.395	67,62	0,45	2.063	0,67
3.5. Otras personas desfavorecidas	7.726	61,94	12,55	4.748	38,06	7,71	12.474	20,26	30.604	62,62	9,89	18.265	37,38	5,90	48.869	15,80
4. Desagregación según su nivel educativo	31.815	51,97	51,68	29.403	48,03	47,77	61.218	99,45	139.615	47,08	45,13	156.919	52,92	50,72	296.534	95,86
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	21.879	54,86	35,54	17.999	45,14	29,24	39.878	64,78	95.349	55,94	30,82	75.107	44,06	24,28	170.456	55,10
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	6.961	47,93	11,31	7.562	52,07	12,28	14.523	23,59	26.733	41,46	8,64	37.749	58,54	12,20	64.482	20,84
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.283	48,71	2,08	1.351	51,29	2,19	2.634	4,28	7.947	25,25	2,57	23.530	74,75	7,61	31.477	10,18
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.692	40,45	2,75	2.491	59,55	4,05	4.183	6,80	9.586	31,83	3,10	20.533	68,17	6,64	30.119	9,74

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Total

Total Programa Operativo (*)	Año 2012								Acumulado a 31/12/ 2012							
	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:	60.030	50,10	50,10	59.793	49,90	49,90	119.823	100,00	262.723	43,96	43,96	334.910	56,04	56,04	597.633	100,00
1.1. Total personas empleadas	7.213	61,32	6,02	4.550	38,68	3,80	11.763	9,82	37.092	36,13	6,21	65.580	63,87	10,97	102.672	17,18
Personas empleadas por cuenta propia	190	55,23	0,16	154	44,77	0,13	344	0,29	1.704	38,48	0,29	2.724	61,52	0,46	4.428	0,74
1.2. Total personas desempleadas	50.382	49,26	42,05	51.891	50,74	43,31	102.273	85,35	212.228	45,63	35,51	252.843	54,37	42,31	465.071	77,82
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	15.983	54,46	13,34	13.365	45,54	11,15	29.348	24,49	65.144	56,40	10,90	50.353	43,60	8,43	115.497	19,33
1.3. Total personas inactivas	2.435	42,08	2,03	3.352	57,92	2,80	5.787	4,83	13.403	44,84	2,24	16.487	55,16	2,76	29.890	5,00
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1.335	49,54	1,11	1.360	50,46	1,14	2.695	2,25	5.104	52,97	0,85	4.532	47,03	0,76	9.636	1,61
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	8.728	52,44	7,28	7.915	47,56	6,61	16.643	13,89	39.008	49,49	6,53	39.806	50,51	6,66	78.814	13,19
2.2. Personas entre 25 y 54 años	48.038	49,69	40,09	48.641	50,31	40,59	96.679	80,68	210.602	43,09	35,24	278.135	56,91	46,54	488.737	81,78
2.3 Personas >54 años	3.264	50,21	2,72	3.237	49,79	2,70	6.501	5,43	13.113	43,59	2,19	16.969	56,41	2,84	30.082	5,03
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	59.650	50,11	49,78	59.391	49,89	49,57	119.041	99,35	256.181	48,46	42,87	272.461	51,54	45,59	528.642	88,46
3.1. Inmigrantes	29.398	43,54	24,53	38.121	56,46	31,81	67.519	56,35	134.110	41,60	22,44	188.288	58,40	31,51	322.398	53,95
3.2. Minorías	1.802	46,10	1,50	2.107	53,90	1,76	3.909	3,26	9.857	49,69	1,65	9.980	50,31	1,67	19.837	3,32
3.3. Personas con discapacidad	11.712	59,90	9,77	7.839	40,10	6,54	19.551	16,32	47.988	59,20	8,03	33.067	40,80	5,53	81.055	13,56
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	8	2,57	0,01	303	97,43	0,25	311	0,26	1.908	44,63	0,32	2.367	55,37	0,40	4.275	0,72
3.5. Otras personas desfavorecidas	16.730	60,29	13,96	11.021	39,71	9,20	27.751	23,16	62.318	61,65	10,43	38.759	38,35	6,49	101.077	16,91
4. Desagregación según su nivel educativo	59.064	50,04	49,29	58.978	49,96	49,22	118.042	98,51	245.792	45,28	41,13	297.094	54,72	49,71	542.886	90,84
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	43.383	52,02	36,21	40.012	47,98	33,39	83.395	69,60	174.533	51,37	29,20	165.207	48,63	27,64	339.740	56,85
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	11.138	46,37	9,30	12.880	53,63	10,75	24.018	20,04	44.069	41,17	7,37	62.985	58,83	10,54	107.054	17,91
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.958	48,33	1,63	2.093	51,67	1,75	4.051	3,38	12.804	25,34	2,14	37.728	74,66	6,31	50.532	8,46
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.585	39,30	2,16	3.993	60,70	3,33	6.578	5,49	14.386	31,58	2,41	31.174	68,42	5,22	45.560	7,62

(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 recoge el análisis de cada Organismo Intermedio del Programa a los cuadros del apartado 2.1 anterior.

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

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE), en relación al cuadro 2.1 sobre indicadores de realización y resultados, durante el periodo de ejecución, y con un contexto económico aún más desfavorable que el año anterior, comentan que han superado ampliamente los objetivos fijados inicialmente en cuanto a número de personas participantes, puesto que a 31 de diciembre del 2012 se ha superado en un 159% el volumen total de personas previstas en el periodo 2007-2013. Es decir, la previsión para todo el periodo fue atender a 50.000 personas y sumando el total de personas con las que se ha trabajado cada año, el resultado es de 79.551. La desagregación en el año 2012 supone que han atendido a 19.226 personas: 7.557 hombres frente a 11.669 mujeres, o sea un 39% y 61% respectivamente. 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 su intervención debido a la demanda en los servicios de empleo de CRE.

Asimismo, señalan el esfuerzo que han 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%), en proporciones igual que el año anterior.

En cuanto a los indicadores de resultados, durante el 2012, señalan que el paro se ha extendido a todas las ocupaciones y sectores y que 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 en el programa; el número total de personas contratadas previsto para todo el periodo 2007-2013 lo han superado a fecha 31 de diciembre de 2012, si bien destacan que mientras el número de personas inmigrantes contratadas es muy superior a las previsiones tanto en hombres como en mujeres, con un 163% de ejecución con los datos acumulados de 2012 en relación a las previsiones para final del periodo, en el caso de otras personas en riesgo de exclusión el porcentaje también está ya muy cercano al compromiso adquirido, con un 90% de objetivos logrados, aunque la progresión de los últimos años, y a pesar del contexto desfavorable no prevén ningún problema en lograr que al finalizar el periodo de ejecución logren el cumplimiento del 100% de los objetivos previstos (3.500 personas en riesgo de exclusión contratadas).

En concreto, en la desagregación en el año 2012 supone haber insertado a 6.305 personas: 4.123 mujeres y 2.182 hombres, o sea un 35% y 29% del total de personas atendidas respectivamente por sexo, con una diferencia de 6 puntos favorable a las mujeres. En este sentido los buenos resultados derivados de la metodología de sus itinerarios, con tasas de inserción que siguen siendo superiores al 30% (33% en 2012), 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 lo han superado ampliamente en relación a las previsiones, con un 638% 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 les ha llevado a colaborar con 15.516 empresas, muy por encima de las 2.431 inicialmente previstas.

En relación al año anterior, y ante el mayor deterioro del mercado laboral, CRE manifiesta que han intensificado las visitas a empresas como estrategia por una parte para conseguir el mayor número de ofertas posibles, pero también para posicionarse ante el momento en que se inicie la recuperación económica. Pero sobre todo, este año el contacto empresarial lo han ido progresivamente orientando hacia las prácticas no laborales en las empresas, especialmente en aquellos casos en los que no existía una previsión de crecimiento de personal. En total han contactado con 15.065 empresas, un 37% más que el año pasado, de las cuales 7.159 han sido

directamente visitadas para conocer de primera mano los entornos productivos, lo que supone un 38% más que en el 2011; han realizado un trabajo de asesoramiento empresarial desde el proyecto con 2.247 empresas y a 4.632 les han 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 y las participantes, a pesar del contexto tan desfavorable y de la caída de ofertas de empleo recibidas en los Servicios de Empleo de CRE. El nivel de inserción conseguido (un 33% del total de personas atendidas) les ha supuesto un mayor esfuerzo en materia de cooperación empresarial en este año 2012 para poder conseguir la misma tasa de inserción debido a la destrucción de empleo generalizado y poder seguir consiguiendo contratos para las personas con más dificultades.

Así mismo, destacan que el número de convenios y acuerdos ha pasado de los 60 inicialmente previstos hasta 1.614, muy superior a lo previsto. Esta desviación se ha producido porque han intensificado el trabajo con empresas formalizando la relación a través de este instrumento. Destacan 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 hayan reflejado ningún valor en FSE2007.

En cuanto a los estudios y evaluaciones, manifiestan que el impacto del Programa puede empezar a medirse en estos momentos, por lo que hasta la fecha no se han desarrollado, aunque en el año 2012 han comenzado uno sobre el impacto social y económico del POLCD para colectivos con especiales dificultades que se publicará en el 2013.

En conclusión, comentan 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. Un 20% más de cursos de formación en competencias básicas y en competencias técnicas en relación al año anterior;
2. Mayor intensidad en su intervención con más acciones grupales para poder llegar a atender de manera más central a las personas;
3. Han profundizado en metodologías de cooperación en acciones formativas con empresas, más ajustadas a los ámbitos locales;
4. Aumento de la prospección empresarial: han aumentado en un 38% tanto los contactos como las visitas a empresas en relación al 2011.

A modo de resumen, concluyen que todo el trabajo de los itinerarios ha permitido tener unos datos de 2.012 con niveles de inserción en línea de los últimos años: 5.178 personas inmigrantes contratadas y 1.127 personas en situación o riesgo de exclusión, es decir un total de 6.305 personas, lo que supone un 33% de las personas con las que han intervenido.

	Acumulado 2007-2012		
Total PO	Hombres	Mujeres	Total
Total	31.963	47.588	79.551
Insertados	9.503	16.468	25.971
Ratio de inserción	30%	35%	33%
	2.012		
Total PO	Hombres	Mujeres	Total
Total	7.557	11.669	19.226
Insertados	2.182	4.123	6.305
Ratio de inserción	29%	35%	33%

Estos datos demuestran que un trabajo personalizado, adaptado, próximo, a un traje a medida según el nivel de empleabilidad de las personas a las que se atiende, en resumen un itinerario personalizado e integral sigue

permitiendo mejorar la situación de las personas en relación al mercado laboral y consiguen los pocos empleos que hay en este contexto actual de destrucción de empleo.

CARITAS ESPAÑOLA centra su actividad en el eje 2 y detalla que durante los doce meses de actividad de P.O. en el año 2012 han participado 21.795 personas, lo cual supone una contribución del 44% al objetivo de realización previsto para el periodo en su conjunto (49.000 personas).

Teniendo en cuenta el dato acumulado a 31 de diciembre de 2012, 76.560 personas, este organismo constata que se supera holgadamente el indicador previsto para todo el periodo en su conjunto (156%).

El 100% de participantes son personas en riesgo de exclusión; cerca de la mitad son inmigrantes (46,75%). Esto confirma que los inmigrantes continúan siendo uno de los colectivos más afectados por la crisis económica, tal como ya señaló este organismo en el informe de los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

En términos globales CARITAS ESPAÑOLA afirma que a pesar de la fuerte crisis de empleo que está atravesando el país, durante el año 2012 se ha logrado que 3.891 personas consiguieran un empleo. Por tanto, el dato acumulado a 31 de diciembre de 2012, son 13.101 las personas contratadas, lo que supone un 123% sobre el dato previsto para el periodo completo. Si estos datos se desagregan entre personas inmigrantes y personas en riesgo de exclusión social, se detecta que en el caso de inmigrantes, según datos acumulados, se queda en un 50% de lo estimado, mientras que para el resto de personas en riesgo de exclusión asciende al 168% de lo estimado. Por tanto, este organismo constata que las personas inmigrantes están encontrando mayores dificultades para ser contratadas en la actual situación del mercado laboral.

La Fundación ONCE indica que el número de personas con discapacidad atendidas a lo largo de los años de ejecución del Programa Operativo han superado con carácter general las previsiones realizadas, habiéndose alcanzado ya cerca del 100% del compromiso para todo el periodo.

En 2012 se ha seguido la tendencia de años anteriores, con una mayor afluencia de personas solicitando los servicios, como consecuencia de la situación laboral en nuestro país, efecto que además se ha notado en todas las Zonas Objetivo. Así por ejemplo, junto con el perfil habitual de demandantes de empleo, han reclamado atención en acciones del itinerario integrado de inserción laboral personas que han perdido su empleo recientemente, personas no activas de unidades familiares que han quedado sin ningún tipo de ingresos, personas con empleos precarios, etc.

Respecto al indicador relativo a estudios, el objetivo se ha cumplido en su totalidad respecto a la previsión realizada. La necesidad de determinar, más que nunca en momentos de carencia de ofertas, los focos de empleo para las personas con discapacidad u oportunidades emergentes, así como perspectivas de futuro y problemáticas específicas, junto con el análisis de impacto que nos permita la toma de decisiones en mejora de la gestión y los resultados, ha supuesto la realización de estudios como apoyo a la consecución de los indicadores.

El indicador relativo a personas con discapacidad contratadas, también se ha alcanzado a finales de 2012 cerca del 100% de la previsión para todo el periodo, resultado en gran parte del plan anticrisis adoptado por FSC Inserta en 2009 y evaluado en 2012. Con relación a la revisión de las medidas adoptadas en el Plan de Medidas Anticrisis 2009-2012 se observó un triple efecto:

- 1.- Algunas de las medidas tuvieron una aplicación e impacto puntual, si bien el cambio de situación o de la legislación nacional o autonómica bajo cuya previsión se diseñaron, motivó que no se les diera continuidad;
- 2.- Un conjunto de acciones iniciadas en el año 2009 en el seno de este Plan han pasado a formar parte de la gestión habitual de FSC Inserta y de sus procesos;
- 3.- Una tercera serie de acciones se reconvirtieron en Proyectos Singulares que por su definición y alcance adquirieron entidad propia; así:
 - Proyecto de Innovación Tecnológica (que se pondrá en marcha a pleno rendimiento en 2013)
 - Constitución de grupos de trabajo para aplicación de la metodología "Quality function deployment" (QFD) en los procesos de mejora continua y aplicación en el Proyecto de Innovación tecnológica.
 - Diseño del Plan Comercial y Foros Empresariales

- Obtención de la calificación de Agencia de Colocación de FSC Inserta.

La Fundación Secretariado Gitano, durante 2012, mediante las actuaciones dirigidas a la población gitana ha conseguido 3.779 contratos de los cuales el 59,75% han sido mujeres y el 40,24% 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 2012, se han incorporado un total de 6.117 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 2012 han sido de 15.826 personas. Un 8% de itinerarios activos más que en período anterior del 2011.

En la desagregación por sexo, el 46,43% del total de personas participantes han sido hombres y el 53,57% mujeres. La menor presencia de varones hace que la brecha de género en relación al número de personas participantes en el programa en 2012 arroje valores positivos y, por tanto, favorables para las mujeres. Respecto al índice de feminización el valor resultante es 1, lo cual indica una situación de igualdad en el acceso al programa entre hombres y mujeres para el año 2012.

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO: PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA EN EL AÑO 2012. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

		Año 2012 (Informe anual)						
Tipo de Indicador(*) / Indicador		Hombres	%	Mujeres	%	Brecha de género	Índice de feminización	Total
1	1 - Nº de personas participantes	2.840	46,43	3.277	53,57	7	1	6.117

El 35,16% de las personas que inician un itinerario Acceder son menores de 25 años, el 15,45% del total de personas que se han incorporado durante el 2012 a un itinerario Acceder son hombres menores de 25 años y el 19,72% 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 51,49% de las personas nuevas que se han incorporado al programa durante el 2012, se encuentran en regiones de Convergencia. El 6,73% de los itinerarios se han abierto en Murcia y Asturias, el 21,12% en la Comunidad Valencia y Castilla León y por último, en las regiones de Competitividad el 20,64%.

En cuanto al número de contratos el 61,33% se han conseguido en las regiones de Convergencia. Mientras que el 38,66% se han conseguido en las regiones Competitividad.

La FSG indica que en lo que se refiere a datos agregados y acumulados desde el inicio de Programa Operativo, el Programa Acceder ha alcanzado el 137,75% 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 2012 se ha alcanzó el 227,89% de los objetivos marcados de todo el periodo.

El 40,24% de los contratos han sido a hombres y el 59,75% a mujeres. El 43,93% de los itinerarios abiertos en el Programa Acceder en 2012 a menores de 25 años han sido a hombres y el 56,07% 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 Instituto de la Mujer indica que la mayoría de sus actuaciones son específicas (van dirigidas a mujeres) en aras a disminuir las brechas de género, por lo cual, siempre hay mayoría de mujeres entre las personas participantes. En el año 2.012, de un total de 2.383 personas, 1.995 han sido mujeres y 388 hombres, lo cual supone un 83.71% de mujeres.

Si observamos el acumulado a 31-12-2012, de un total de 72.592 personas participantes, 66.447 son mujeres, es decir, un 91,53% frente a 6.145 hombres (no llega al 9%). Con respecto a la previsión para 2013 de 26.100 mujeres, se ha superado con creces la previsión para el año 2013 (278.13%).

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 a favor de acciones transversales de capacitación y sensibilización en materia de igualdad, en aras a disminuir los estereotipos que existen en nuestra sociedad y las desigualdades de género. Por ello, se ha aumentado el número de campañas de sensibilización así como de jornadas y/o seminarios dirigidas a la sociedad en su conjunto o a agentes que operan en el mercado laboral. En el 2.012, se han realizado 42 campañas. En relación al acumulado a 31-12-2012, se ha alcanzado la cifra de 442, por lo que se ha superado lo previsto para 2013 (tan sólo 12). También hay que tener en cuenta que las campañas de sensibilización, al tener impacto en todo el territorio nacional, son Multiobjetivo, es decir, que el indicador se multiplica por 4 (uno por Objetivo).

El número de acuerdos o convenios firmados en el 2.012 ha sido de 33, mientras que el acumulado a 31-12-2012 asciende a 96. Se trata de Convenios de colaboración realizados con Ayuntamientos o con CCAA para el desarrollo y la ejecución de los proyectos cofinanciados. En relación al objetivo previsto para 2.013 de 425, se considera que dicho objetivo fue fijado en un entorno más favorable y que, con la coyuntura actual, va a ser difícil de conseguir.

Respecto al número de personas desempleadas que accedieron a un contrato de trabajo, en el año 2.012, de las actuaciones cofinanciadas, en concreto de los itinerarios y acciones formativas, se han insertado en el mercado laboral 92 personas, todas ellas mujeres. Respecto al objetivo fijado para el año 2.013, se considera excesivo dado el marco socioeconómico desfavorable en el que nos encontramos.

Respecto al acumulado, el número de personas insertadas en el mercado laboral es de 433, todas ellas mujeres. El porcentaje ejecutado es de un 43.30%. Sin embargo, el objetivo fijado para el 2013 (1.000) no es factible de conseguir, ya que se prevé que los efectos de la crisis económica continúen durante el 2014.

Por último, en relación con el número de empresas que han implantado medidas de igualdad o Planes de Igualdad, en 2.012 el indicador está a 0, ya que no ha habido ninguna empresa beneficiaria de esta medida. El acumulado se sitúa en 247, lo cual representa un 24.70% de ejecución. Respecto al objetivo para 2.013, aunque está previsto que se realicen actuaciones a favor de la igualdad en las empresas, la previsión de 1.000 empresas va a ser de difícil consecución, en parte, debido a la crisis económica y al hecho de la reducción de presupuestos para las políticas de igualdad.

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

Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE):

Cuadro 2.1 (Total: Convergencia + Competitividad):

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	9.842	1.011	10.853	39.434	4.797	44.231	205,65
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.795	-	-	34.721	177,98
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	4	100,00
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.308	485	3.793	7.809	1.067	8.876	139,65

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

Como se puede observar en el cuadro 2.1, el porcentaje de realización acumulado a fecha 31 de diciembre de 2012 supera lo previsto para el año 2013 en cuanto a participantes, hombres y mujeres ya que está en el 205,65% así como en el número de personas que participan en un módulo de sensibilización medioambiental, cumpliéndose el 177,98%.

En relación a las personas en riesgo de exclusión contratadas, el porcentaje de realización es del 139,65% a fecha 31 de diciembre de 2012, por lo que ya se ha conseguido el objetivo previsto para el año 2013.

IMSERSO Los principales indicadores de realización y resultados obtenidos en el año 2012 los podemos poner de relieve en el siguiente cuadro:

OBJETIVO	CONVERGENCIA			COMPETITIVIDAD			TOTAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nº de Personas Participante (desagregadas por sexo)	355	271	626	238	158	396	593	429	1022
Nº de Personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental.	140			158			298		
Acuerdos/Convenios firmados	15			7			22		
Campañas de comunicación, difusión y sensibilización.	53			10			63		
Redes/Asociaciones	1			--			1		
Estudios/Evaluaciones	--			1			1		
Nº de Personas con discapacidad contratadas, (desagregadas por sexo)	53	19	72	35	33	68	88	52	140

El número total de personas participantes en las operaciones que el IMSERSO lleva a cabo en sus Centros asciende a 1022 personas, de las cuales el 58,02% son hombres y el 41,98% son mujeres. Vemos que sigue existiendo una diferencia de 16,04 puntos porcentuales a favor de los hombres, pero esa diferencia se ha incrementado en el ejercicio 2012.

Por lo que respecta al empleo de las personas con discapacidad en el año 2012, por primera vez, desde el inicio del programa, el número de personas contratadas es algo mayor en los territorios Convergencia, si bien hay que lamentar que los contratos hayan descendido a lo largo del ejercicio 2012.

Si ponemos en relación los resultados de los indicadores acumulados a 31-12-2012 con las previsiones realizadas a 2013, el análisis inmediato es el siguiente:

- Las previsiones con respecto al número de personas participantes para el año 2013 ascienden a 3.000 y vemos que acumulado a 31-12-2012, esa cifra se ha visto superada, puesto que hasta esa fecha han participado en los programas un total de 4.077 personas (135,90% sobre la previsión inicial).

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

- Los indicadores referidos al número de personas que siguen un módulo de sensibilización ambiental; acuerdos/convenios firmados, así como el referido a campañas de comunicación, difusión y sensibilización, han superado por un amplio margen las previsiones iniciales para el año 2013. Hay que especificar que el indicador de campañas de difusión y sensibilización, no se refiere a divulgación a gran escala y con alto presupuesto, sino a pequeñas actuaciones tales como jornadas, seminarios, videos y folletos divulgativos llevados a cabo por los Centros del IMSERSO participantes en el programa.
- Sin embargo, en lo relativo a las redes/asociaciones y estudios/evaluaciones, las previsiones van a superar por un amplio margen a la realización efectiva de este tipo de operaciones. El número de actuaciones realizadas hasta la fecha es muy escaso y no es muy probable que en el ejercicio 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 2012, se han contratado 777 personas (425 hombres y 352 mujeres), lo que supone un 64,75% con respecto a la previsión del año 2013. Teniendo en cuenta que este % está referido a los años 2009, 2010, 2011 y 2012, constatando, además, que el número de personas contratadas va descendiendo de año en año, tenemos dudas de que en el año 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 y en especial para las personas con discapacidad.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

En el año 2012 el número total de personas beneficiarias ha sido de 23.316, de las cuales 11.799 son mujeres y 11.517 son hombres.

El acumulado total de personas beneficiarias a 31 de diciembre de 2012 (con un total de 123.954 personas, de las cuales 59.877 son mujeres y 64.077 son hombres) supera ya en más de un 60% la previsión efectuada para el año 2013 (75.725), sucediendo lo mismo tanto en las Regiones de Convergencia como en las de Competitividad.

Como se puede ver hay una mayor participación en hombres reflejada en el acumulado, con 64.077 beneficiarios (superando en más de un 100% lo previsto) que de mujeres, con un total de 59.877 (que superan aproximadamente en un 33% la previsión). Sin embargo en el año 2012 la presencia de mujeres es ligeramente superior a la de hombres. (11.799 mujeres / 11.517 hombres). Se puede observar que la tendencia de los últimos años es que se vaya incrementando el número de mujeres que participan en las actuaciones, en contraposición con los años de inicio del Programa Operativo donde la presencia de hombres superaba ampliamente a la de mujeres.

El nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (13.725), supera ampliamente la previsión a 2013 (8.000), si bien donde se ha producido el mayor incremento ha sido en el acumulado de las Regiones de Competitividad.

En cuanto al número de personas inmigrantes contratadas, en el año 2012 han sido un total de 2.436, de las cuales 1.411 son mujeres y 1.025 son hombres, lo que supone un 58% y un 42% respectivamente.

El acumulado de personas beneficiarias contratadas a 31 de diciembre de 2012 (14.793), pese a las dificultades, supera ya en más de un 100% la previsión efectuada para el año 2013 (7.000). Del total acumulado de personas contratadas, 7.893 son mujeres y 6.900 son hombres, lo que supone un 7% más de contrataciones de mujeres en lo que va de periodo.

A la vista de estos datos se puede comprobar la evolución que ha seguido el Programa Operativo Lucha Contra la Discriminación en relación a la participación en programas de integración social y laboral de personas inmigrantes. Mientras que en un principio había una mayoría de hombres en los programas, en los últimos años la tendencia es al incremento de mujeres, llegando en los años 2011 y 2012 a superar ligeramente al número de hombres. El número total acumulado de contrataciones ha superado en más de un 100% las previsiones establecidas, todo esto pese a la actual situación de crisis económica. En el año 2012 se han seguido produciendo un número razonable de contrataciones (2.436), aunque se ha visto reducido con respecto al año anterior en aproximadamente un 40%. De las personas contratadas durante el año 2012, han sido las mujeres las que han conseguido más contratos, en concreto suponen un 58% de las contrataciones realizadas durante ese año, siguiendo así con la tónica de años anteriores, en los que también han sido más numerosas las contrataciones de mujeres.

Subdirección General de Inmigración (SGI)

En el año 2012 el número total de personas beneficiarias ha sido de 16.739, de las cuales 8.793 son mujeres y 7.946 son hombres.

El acumulado total de personas beneficiarias a 31 de diciembre de 2012 (con un total de 91.720 personas, de las cuales 61.374 son mujeres y 30.346 son hombres).

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	7.946	8.793	16.739	30.346	61.374	91.720	6,64

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0	0,00
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	8.585	71.541,6
2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	-	-	0	-	-	0	0,00
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	-	-	0	-	-	0	0,00

Como se puede ver hay una mayor participación en mujeres reflejada en el acumulado, con 61.374 beneficiarias (superando lo previsto) que de hombres. Sin embargo en el año 2012 la presencia de mujeres es solo ligeramente superior a la de hombres, un 11% más de mujeres. Se puede observar que la tendencia de los últimos años es que se vaya equilibrando el número de mujeres que participan en las actuaciones, en contraposición con los años de inicio del Programa Operativo donde la presencia de mujeres superaba ampliamente a la de hombres, probablemente porque la contratación en origen de inmigrantes en función a las campañas agrícolas en que intervenían (fresa, frutas) se centraba más en mujeres.

En cuanto al número de personas participantes son inmigrantes en su gran mayoría, si bien actualmente debido a la inferior contratación en origen, la situación económica y los años transcurridos, suelen repetirse las contrataciones a los mismos temporeros, algunos de los cuales pasan gran parte del tiempo en España, considerándose migrantes.

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

En cuanto al cuadro 2.2., CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE) concentra su intervención en el Eje 2, y en concreto en los temas prioritarios 70 (inmigrantes) y 71 (otros colectivos en riesgo de exclusión, con una incidencia este año 2012 en itinerarios para jóvenes de baja o nula cualificación en 26 zonas del territorio).

Lo más relevante de este cuadro es que en las regiones de Convergencia sin ayuda transitoria, CRE ha logrado el 137% de los objetivos de realización física en cuanto al número de participantes previstos para todo el periodo, y en las regiones de Convergencia con ayuda transitoria (Asturias y Murcia), sus previsiones se han superado en un 197%. 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 (136% en Convergencia sin ayuda, y 202% en las regiones con ayuda), y las contrataciones de otras personas en riesgo de exclusión llegan ya al 97% en el caso de las regiones de Convergencia sin ayuda, y en las regiones con ayuda no se reflejan datos porque no intervienen con este colectivo.

En cuanto a las regiones de Competitividad, los datos a 31 de diciembre de 2012 muestran que han ejecutado el 199% de las previsiones en cuanto al número de participantes en las zonas sin ayuda transitoria, mientras que en las regiones con ayuda superan en 154% los objetivos para todo el periodo. En cuanto a las contrataciones para inmigrantes los datos muestran una ejecución del 207% y 161% (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 114% y 78,72% respectivamente.

Decir que de las 19.226 de personas que han atendido en el 2012, 8.340 personas se concentran en las regiones de convergencia, lo que supone el 43% del total, (62% mujeres frente al 38% de hombres) y en las regiones de competitividad han sido 10.889, que suponen el 57% del total de personas.

En relación a las 6.305 personas contratadas, 2.673 (43% del total de insertadas) lo han sido en regiones de convergencia mientras que el 57% (3.632 personas) lo han sido en las regiones de competitividad. Con las

actuales tasas de inserción de estos colectivos conseguirán ejecutar el 100% de los compromisos con el Fondo Social Europeo antes de finalizar el periodo.

CARITAS ESPAÑOLA centra su actividad en el eje 2 y detalla que durante los doce meses de actividad de P.O. en el año 2012 han participado 21.795 personas, lo cual supone una contribución del 44% al objetivo de realización previsto para el periodo en su conjunto (49.000 personas). Además de lo comentado en el apartado anterior, destacan que en cuanto a la tasa de inserción, si en el año 2012 participaron 21.795 personas y 3.891 consiguieron un empleo, esta tasa es del 17%, bajando dos puntos sobre la tasa alcanzada en 2011 e igualando la tasa alcanzada en 2010. Si se pone el foco de atención en el dato agregado acumulado, la tasa aumenta ligeramente, pasando de un 16,8% a 31-12-11 a un 17,1% a 31-12-12. Por tanto, a pesar de la situación de un mercado laboral que destruye permanentemente empleo, desde el trabajo de Cáritas en este Programa Operativo 2007-2013 se está consiguiendo que un porcentaje significativo de las personas más alejadas del mercado laboral se incorpore al mismo.

Las operaciones que ejecuta la Fundación Luís Vives, corresponden a los ejes 2, 4 y 5. El eje 2, es el que concentra la mayor parte del presupuesto global (en torno al 95%), y su porcentaje de ejecución es aproximadamente del 89%.

Por su parte, en el Eje 4 indican que no ha habido ejecución a lo largo de este 2012, ello es debido a que al principio del periodo se pusieron en marcha operaciones de gran envergadura, contando este eje menores recursos, por tanto, la ejecución acumulada supera lo previsto en un 86%.

Por último, mencionan que el Eje 5, tiene un porcentaje de ejecución cercano al 50 % de la previsión del gasto global.

La Fundación Luís Vives ha ejecutado, a lo largo del año 2012, operaciones en el Eje 2, y en el Eje 5, que se detallan a continuación:

Tipología	Descripción	Resultados	Eje
Acciones formativas	Dirigidas al personal contratado o voluntario de ONG de acción social. El contenido de dichas acciones se ha centrado fundamentalmente en ámbitos relacionados con la gestión de las organizaciones y la gestión de proyectos.	16 cursos en los que han sido partícipes 430 entidades del Tercer Sector	2
Servicios de información, orientación y asesoramiento.	<u>Boletín electrónico Flash Infosocial</u> : ofrece noticias de interés para el Tercer Sector de Acción Social en temas de: políticas sociales españolas y europeas, pobreza e inclusión social, eventos a nivel español y europeo, publicaciones, actividades de la Fundación Luis Vives y de otras ONG, convocatoria de subvenciones. Canal de comunicación para el Tercer Sector social (TSAS).	25.000 suscriptores, personal contratado, voluntario y ciudadanía interesada en temas sociales y de interés general. 253 entidades	2
	Programa de asesoramiento y asistencia para el diseño de <u>planes estratégicos</u> para ONG de Acción Social	15 entidades de Acción Social	2
	Programa de asesoramiento y asistencia para el diseño de <u>planes de comunicación</u> para ONG de Acción Social. Este programa cuenta con dos fases, en la primera, fomento de la implantación de un sistema profesional de gestión de la comunicación en las ONL. y en la Segunda Fase se realiza el acompañar y asesoramiento en la implantación del mismo.	Primera Fase: 10 entidades de acción social Segunda Fase: 8 entidades de acción social	2
Estudios o investigaciones	<u>Anuario Cuantitativo 2012</u> : "Estudio sobre magnitudes del Tercer Sector de acción social en España".	1 Investigación	2
	<u>Seminarios</u> de presentación del Anuario: Seminarios territoriales de difusión del Anuario 2012	10 Seminarios, 283 Participantes	2

	<u>Estudio Universidad y Empresa.</u> Claves que han conducido al ajuste y adecuación entre la Universidad y los sectores productivos en tres países europeos.	1 estudio	2
	Edición de los números 19, 20, 21 y 22 de la Revista Española del Tercer Sector.	3 publicaciones, y 1 en proceso de finalización	2
	Análisis de experiencias de trabajo en organizaciones de acción social para colectivos en riesgo de exclusión a través del emprendimiento	2 seminarios y 18 participantes	2

En este apartado la Fundación ONCE aclara que el número de indicadores relativos a los estudios y redes, al tratarse de operaciones multiobjetivo, quedan desvirtuados al tener que considerar un mismo estudio o una misma red 4 veces (una por cada zona), cuando en realidad se trata de un único estudio o una sola red. En todo caso, como se ha indicado en el punto anterior, se han realizado más estudios de los previstos inicialmente, como necesidad ante la situación actual de ser innovadores y conocer nuevas opciones de empleo, sobre todo para colectivos con especiales dificultades de inserción como los jóvenes.

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

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

En el Eje 4, el número de acuerdos/Convenios firmados en el acumulado asciende a 4, lo cual supone un 80% de la ejecución prevista para 2013.

Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE)

Cuadro 2.2. Total

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	9.842	1.011	10.853	39.434	4.797	44.231	205,65	18.288	3.220	21.508
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.795	-	-	34.721	177,98	-	-	19.508
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.308	485	3.793	7.809	1.067	8.876	139,65	5.247	1.109	6.356

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

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 93,61% teniendo prevista su consecución para finales del año 2013.

IMSERSO

En el caso del IMSERSO, 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.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

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

Subdirección General de Inmigración (SGI)

Este organismo intermedio realiza prácticamente todas sus actividades dentro del Eje 2, por lo que los comentarios al cuadro 2.2 son los mismos que los efectuados al cuadro 2.1.

Comentarios al Cuadro 3. Gasto certificado por ejes

En cuanto a las tablas del cuadro 3, sobre el gasto certificado por Ejes, CRUZ ROJA ESPAÑOLA señala que los importes de gastos certificados en términos acumulados a 31-12-2012 representan un 47,80% del total comprometido para todo el periodo, un 12,80% más que en el 2011. En este sentido mencionar que en el Eje 2 ese porcentaje exactamente supone un 48,14% de lo previsto, lo que supone un 12,53% más que en el 2011 mientras que en el Eje 4, con bastante menor cuantía, han ejecutado sólo el 12,65%, puesto que es en 2013 cuando tienen 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%, porque no se ha certificado en 2012 por acumularse para el certificado del año 2012 que lo realizarán a principios del 2013.

Por grupos de regiones, no 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 45,74% y el 49,76%. En concreto, mientras en convergencia transitoria el grado de ejecución es del 60,82%, lo que supone un 22,82% más que en el 2011, en convergencia sin ayuda transitoria esta ejecución se sitúa en el 44,28%, un 9,28%. Por su lado, en competitividad transitoria han ejecutado el 57,94%, un 19,4% más que en el 2011 del presupuesto comprometido, mientras que en el competitividad sin ayuda transitoria han ejecutado el 40,07%, un 8,07% más que en 2011.

En cuanto a las tablas del cuadro 3, sobre el gasto certificado por Ejes, CARITAS ESPAÑOLA indica que 5.695.344,47 Euros es el total del gasto en 2012, desagregado por ejes, los gastos certificados son: en el eje 2 un total de 5.597.495,30 euros; en el eje 4 un total de 3.591,28 y en el eje 5 un total de 94.257,89.

El gasto total acumulado a 31.12.12 es de 22.512.947,63 euros, lo que supone casi el 50% del total asignado para todo el periodo. Hay que tener en cuenta que en el mes de junio de 2012 se produjo una reasignación presupuestaria y que Cáritas continua con el cumplimiento de la nueva senda establecida (a 31 de diciembre de 2011, la asignación total ascendía a 33.067.205 pasando en la actualidad a más de 46 millones de euros).

La Fundación ONCE informa de que el grado de ejecución en todos los ejes alcanza a 31/12/2012 un grado de ejecución superior o igual al 54%. Habida cuenta que por la aplicación de la regla n+2 las previsiones se han realizado con el fin de ejecutar el Programa Operativo hasta el 31/12/2015, aunque parezca un porcentaje de ejecución bajo, el ritmo actual y el hecho de que la Fundación ONCE tiene asegurada la cofinanciación permite garantizar la absorción del 100% de la ayuda programada, incluida la ampliación de ayuda del FSE otorgada en mayo de 2012, puesto que en realidad se ha calculado para ejecutar durante 3 años más.

La Fundación Secretariado Gitano en el Eje 2 ha ejecutado el 47,47% de lo programado para todo el periodo; en el Eje 4, el 23,2% y, en el Eje 5, el 74,6%.

Teniendo en cuenta que la FSG, empezó a ejecutar fondos del periodo 2007-2013, a mediados de 2008 en las regiones objetivo convergencia y a finales del mismo año en las regiones objetivo competitividad, y además teniendo en cuenta la reasignación presupuestaria que se realizó durante el pasado año, en la que se incrementó la dotación de la Fundación Secretariado Gitano en el Eje 2 con 10.055.561 Euros de ayuda FSE, a finales de 2012, la ejecución real debiera estar en torno al 64% del total.

Las desviaciones más importantes con respecto a la referencia anterior, las encontramos en el Eje 4 y en el Eje 5.

La ejecución tan baja del Eje 4, relativo a las acciones transnacionales, se debe a que las demandas que se reciben en esta materia, están relacionadas con la difusión del modelo de intervención que propone Acceder, así como de los resultados que se han obtenido. Desde la Fundación Secretariado Gitano, para corregir esta tendencia de bajos niveles de ejecución, se está trabajando en un plan para replantear las acciones de transnacionalidad que se vienen desarrollando.

En el caso de la ejecución en el Eje 5, al contrario que en el caso anterior, la ejecución está por encima de lo previsto. Esta desviación se debe, fundamentalmente, a los altos costes de gestión del Programa Operativo que tiene la FSG por la complejidad de la estructura de la cofinanciación nacional, formada por más de 25 convenios de colaboración firmados con administraciones públicas autonómicas y locales de las 13 regiones en las que se desarrolla el Programa.

Los porcentajes de ejecución por temas prioritarios se sitúan en los siguientes valores totales: Eje 2, tema prioritario 70: 36,48%, tema prioritario 71: 48,77%. Eje 4, tema prioritario 80: 23,34%. Eje 5: tema prioritario 85: 75,41%. De estos datos destaca la diferencia en algo más de 12 puntos de ejecución entre los temas prioritarios 70 y 71. Esto se debe a que en el tema prioritario 70 sólo se ejecutan acciones en la operación itinerarios integrados de inserción, mientras que dentro del tema prioritario 71, se ejecutan acciones en el conjunto de las operaciones aprobadas.

Por último, en lo que se refiere a los niveles de ejecución de los importes programados por regiones, destacan las regiones de Asturias, Murcia, Comunidad Valenciana, Aragón y Navarra por su ejecución por encima de la media (que está en 48,45%) con porcentajes del 59,71%, 66,1%, 57,04%, 57,25% y 60,91%, respectivamente. En torno a la media se sitúan las regiones de Andalucía (50,85%), Castilla-La Mancha (47,53%), Galicia (47,94%), Castilla y León (47,14%) y País Vasco (48,18%). Las regiones de Extremadura, Cataluña y Madrid, tienen un nivel de ejecución por debajo de la media, con porcentajes del 40,05%, 36,72% y 34,32%, respectivamente.

El Instituto de la Mujer indica que el gasto total acumulado y certificado en el Eje 2, a 31-12-2012, en el Objetivo Convergencia NT, asciende a 4.693.012,12 Euros, lo cual supone un 23.50% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo.

En este Eje que es el que además tiene mayor cantidad de gasto, el porcentaje de ejecución es bajo; ello es debido a que hay una cantidad de gasto importante comprometido y ejecutado pero pendiente de justificación y/o verificación.

Respecto al Eje 4, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2012, asciende a 110.660,02 Euros, lo cual supone un porcentaje del 27.43% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo.

Por último, respecto al Eje 5, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2012, asciende a 468.458,80 Euros lo cual supone un porcentaje del 74.35% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. El porcentaje de ejecución en este Eje es alto.

El gasto total acumulado y certificado en el Eje 2, a 31-12-2012, en el Objetivo Convergencia T, asciende a 628.914,70 Euros, lo cual supone un 84.21% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. Podemos hablar de una ejecución alta respecto a lo previsto.

Respecto al Eje 4, no se ha certificado gasto a 31-12-2012, ya que existe aún gasto ejecutado y pagado pero pendiente de certificar.

Respecto al Eje 5, gasto total acumulado y certificado a 31-12-2012, asciende a 17.522,14 Euros lo cual supone un porcentaje del 74.36% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. En este Eje, la ejecución es alta.

El gasto total acumulado y certificado en el Eje 2, a 31-12-2012, en el Objetivo Competitividad NT, asciende a 4.879.717,38 Euros, lo cual supone un 41.02% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo.

Respecto al Eje 4, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2012, asciende a 246.642,9 Euros, lo cual supone un porcentaje del 102.64% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. Se ha sobreejecutado ligeramente, en este Eje.

Respecto al Eje 5, gasto total acumulado y certificado a 31-12-2012, asciende a 279.086,03 Euros lo cual supone un porcentaje del 74.36% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. En este Eje, la ejecución es alta.

El gasto total acumulado y certificado en el Eje 2, a 31-12-2012, en el Objetivo Competitividad T, asciende a 1.855.604,86 Euros, lo cual supone un 34.23% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo.

En este Eje, el porcentaje de ejecución es bajo; ello es debido a que hay una cantidad de gasto importante comprometido y ejecutado pero pendiente de justificación y/o verificación.

Respecto al Eje 4, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2012, asciende a 29.972,8 Euros, lo cual supone un porcentaje del 27.37% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo.

Respecto al Eje 5, gasto total acumulado y certificado a 31-12-2012, asciende a 127.189,34 Euros, lo cual supone un porcentaje del 74.35% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. En este Eje, la ejecución es alta.

En conclusión, por Ejes, se observan diferencias de ejecución notables entre ellos, excepto en el Eje 5, cuya ejecución se mantiene constante y alta. También hay que tener en cuenta, el hecho de que hay una cantidad de gasto importante comprometido y ejecutado, pero pendiente de justificación/verificación, que se concentran mayoritariamente en el Eje 2.

Respecto a los Objetivos, se aprecia menor ejecución en los Objetivos de Convergencia No transitoria (25.10%) y Competitividad Transitoria (35.30%). Destaca como la de mejor ejecución, el Objetivo de Convergencia Transitoria (82.29%).

OATPFE

En el Eje 2 el importe certificado a 31/12/2012 es 25.060.773,98, el porcentaje en relación al gasto programado es 43,71%. En el Eje 5 el importe certificado a 31/12/2012 es 112.625,38, el porcentaje en relación al gasto programado es de 96,85%

En el Eje 5 el porcentaje de certificación es alto en relación al del global del PO, se debe a que el importe asignado para ese Eje 5 es pequeño para las necesidades que se nos presenta para cumplir nuestros objetivos.

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

OATPFE Cuadro 3. Certificado por Ejes. Total										
Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2012 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2012					
	Gasto total	%Previsto	Ayuda FSE	%Previsto	Gasto total	%Previsto	Pública Nacional	Privada	Ayuda FSE	%Previsto
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES										
-Gasto FSE	8.230.957,41		6.009.661,02		25.060.773,98		6.722.304,10	0,00	18.338.469,88	
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00	
Total Eje	8.230.957,41	14,36	6.009.661,02	14,20	25.060.773,98	43,71	6.722.304,10	0,00	18.338.469,88	43,33
5-ASISTENCIA TÉCNICA										
-Gasto FSE	30.019,10		22.045,90		112.625,38		29.706,83	0,00	82.918,55	
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00	
Total Eje	30.019,10	25,81	22.045,90	25,62	112.625,38	96,85	29.706,83	0,00	82.918,55	96,37
Total Ejes										
-Gasto FSE	8.260.976,51		6.031.706,92		25.173.399,36		6.752.010,93	0,00	18.421.388,43	
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00	
Total Eje	8.260.976,51	14,38	6.031.706,92	14,22	25.173.399,36	43,82	6.752.010,93	0,00	18.421.388,43	43,44
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00	
Total P.O.	8.260.976,51	14,38	6.031.706,92	14,22	25.173.399,36	43,82	6.752.010,93	0,00	18.421.388,43	43,44

IMRSERO

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

3. Gasto certificado por ejes

2007ES05UP0002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Imrserso

Total

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2012 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2012						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	1.110.728,86		758.664,19		8.274.221,91		2.530.222,43	0,00	5.743.999,48			
- Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.110.728,86	6,88	758.664,19	6,77	8.274.221,91	51,22	2.530.222,43	0,00	5.743.999,48	51,29	18.152.755	11.198.979
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
- Gasto FSE												
- Gasto FEDER												
Total Eje											558.855	389.197
5-ASISTENCIA TÉCNICA												
- Gasto FSE					372.081,53		112.690,08	0,00	259.391,45			
- Gasto FEDER					0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje					372.081,53	66,99	112.690,08	0,00	259.391,45	67,06	555.407	389.796
Total Ejes												
- Gasto FSE	1.110.728,86		758.664,19		8.646.303,44		2.642.912,51	0,00	6.003.390,93			
- Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.110.728,86	6,43	758.664,19	6,34	8.646.303,44	50,07	2.642.912,51	0,00	6.003.390,93	50,13	17.267.017	11.974.972
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	1.110.728,86	6,43	758.664,19	6,34	8.646.303,44	50,07	2.642.912,51	0,00	6.003.390,93	50,13	17.267.017	11.974.972

Según el cuadro 3, el gasto acumulado en el Eje 2, asciende a 5.743.99, 48 Euros lo que supone un 51,29% del gasto total para el período 2007-2013.

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

No podemos obviar los importantes recortes de presupuesto que han sufrido todos los organismos de la Administración General del Estado y que en nuestro caso 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 Euros.

Por lo que respecta al Eje 5: el % de ejecución asciende al 50,13% en los ejercicios 2009, 2010 y 2011 si a ello unimos los gastos correspondientes al ejercicio 2012, pendientes aún de certificar pero efectivamente pagados, entendemos que este eje se ejecuta según lo previsto.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

Gasto certificado por ejes.

Dentro del Eje 2 Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres, el gasto total certificado y acumulado a 31 de diciembre de 2012 es de 32.379.800,57 Euros, lo que supone un 42,21% del total previsto para todo el periodo en este eje.

En el Eje 4 Promover la cooperación transnacional e interregional el total acumulado del gasto certificado a 31 de diciembre de 2012 es de 426.323,44 Euros; lo que supone un 30,45% 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 2012 es de 1.320.148,61 Euros, lo que supone un 31,43 % del total previsto en este eje.

Subdirección General de Inmigración (SGI)

Dentro del Eje 2 Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres, el gasto total certificado y acumulado a 31 de diciembre de 2012 es de 3.079.089,86 Euros, lo que supone un 47,06% del total previsto para todo el periodo en este eje.

La ejecución real a 31 de diciembre de 2012, es bastante superior al gasto certificado a la misma fecha, pues hay gastos comprometidos y pagados, correspondientes principalmente a la convocatoria de subvenciones de 2012, pendientes de las verificaciones necesarias para terminar la certificación.

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

CRUZ ROJA ESPAÑOLA, (CRE) en cuanto a las tablas del cuadro 4, sobre Art. 9.3. Rgto. 1083/2006, señalan que todo lo ejecutado por CRE en el marco del Eje 2 corresponde a los temas prioritarios que contribuyen al artículo 9.3. En concreto, indican que el 97,47% de lo ejecutado a 31 de diciembre de 2012 de todo el gasto certificado por CRE en el POLCD en esta fecha tiene ese objetivo, en línea con lo planificado que era de un 96,80%.

Bajando a un nivel mayor de detalle, indican que 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 82,15%, 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 17,85% del gasto ejecutado. En relación a lo planificado, señalan que la desagregación en estos dos temas prioritarios, pone de manifiesto que en el tema TP 70 están por encima de lo previsto mientras que en el TP71 están por debajo en un 4,48% lo ejecutado a 31 de diciembre con lo previsto inicialmente hasta final del periodo, puesto que estas previsiones suponían un 77,67% en el TP 70 y el 22,33% del TP 71.

Por grupos de regiones CRE menciona que 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).

En cuanto al logro de los objetivos del art. 9.3 del Rgto. 1083/2006, CÁRITAS ESPAÑOLA manifiesta que a 31.12.12 superan con creces el % previsto para el acumulado en esta fecha (97,45% frente al 48% previsto). En concreto, sus datos por objetivos son los siguientes:

- Objetivo Convergencia: 98,24% a 31.12.12
- Objetivo Competitividad: 98,59% a 31.12.12

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

El Instituto de la Mujer concentra sus actuaciones en el Eje 2, de fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres, y concretamente, en los Temas Prioritarios 66 y 69, los cuales contribuyen al art. 9.3 del Reglamento 1083/2006. En concreto, la contribución de este Eje es de 8.181.887,77, lo cual supone un porcentaje del 90.43% del total de la ayuda FSE certificada, por lo que la diferencia es de 4.65 p.p. sobre la previsión hasta final del periodo. El TP que más contribuye al art. 9.3 del Reglamento, es el 69, con un porcentaje ejecutado de 82.64%, mientras que la previsión contemplada es de 84.35%. Por regiones, no hay grandes diferencias con los porcentajes mencionados; en todo caso estos porcentajes están por encima de los que establece el art. 9.3 del Reglamento.

OATPFE

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 99,55%. El porcentaje para todo el periodo es de 99,79%, por lo que el logro de los objetivos se puede considerar satisfactorio.

IMSERSO

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 puesto que representan en ambas zonas alrededor de un 95%.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

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 21.817.618,84, lo que supone el 94,95 % del total de ayuda FSE certificada (el porcentaje previsto para todo el periodo es del 96%).

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

Subdirección General de Inmigración (SGI)

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 2.181.562,65 , lo que supone el total de ayuda FSE certificada .

En todo caso estos porcentajes están por encima de lo establecido en el Art. 9.3 del Reglamento.

Respecto al cuadro 5, comentan que el total de la ayuda FSE acumulada regionalmente se ajusta bastante a las previsiones, salvo en el caso de Andalucía que a 31-12-12 supone el 56,47% del total (un 35,69% más de lo previsto para ella en ese año, y ya el 25% más de lo previsto para todo el periodo). Le siguen en la misma línea, pero a cierta distancia Cataluña, Murcia y Galicia, en detrimento de Extremadura, Madrid, País Vasco, entre otros.

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

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE), en relación a las tablas del Cuadro 6, establece que el perfil tipo de las personas atendidas es mayoritariamente mujeres (61% frente al 39% de hombres, con los datos acumulados hasta 31/12/2012). En relación al año 2012 significa que el porcentaje de personas atendidas ha aumentado un 3% debido a la capacidad de absorción de actividad. Destacan que ha habido en este año cambios significativos con respecto a las personas que han atendido frente al año anterior, en concreto:

- En relación a la edad, se mantiene el perfil, entre 25 y 54 años se sitúa el 80%, frente al 16% de jóvenes (habiendo aumentado 1% con respecto al 2011) y un 3% de más de 54 años,
- Un 79% de las personas atendidas están desempleadas (4 puntos por encima del año 2011), de los cuáles, un 28% casi son parados de larga duración, frente al 15% de inactivos y el 5,5% de ocupados en situación precariedad laboral,
- y con un nivel de estudios medio bajo: el 56% sin estudios, primaria o secundaria inferior, el 34% secundarios superiores, el 5% post secundaria no superior, y el 8% educación superior (del resto no se tienen datos).
- En cuanto a los colectivos, destacar que la mayoría de las personas que atienden se podría poner en categoría múltiples: persona inmigrantes, mujeres en dificultad social y joven etc. Pero destacar que el 82% son personas inmigrantes y el 18% son otras personas en riesgo de exclusión social no inmigrantes.

Asimismo, CRE manifiesta que su análisis de género, muestra que en términos absolutos el porcentaje de mujeres es superior al de hombres porque hay más mujeres que atienden que hombres. Sin embargo, señalan que en términos relativos sus datos son los siguientes:

- Los hombres tienen mayor presencia entre las personas desempleadas de larga duración, en concreto un 32% del total de hombres frente a un 26% del total de mujeres son paradas de larga duración
- En relación a los tramos de edad de mayores de 54 años, hay un 4% del total de mujeres frente al 3% de hombres de los atendidos y entre todos los hombres, los menores de 25 años suponen un 18% y en el caso de las mujeres un 15%,
- Y en relación con niveles de estudios, en los más bajos hay una mayor representación de hombres (60% del total de hombres) que de mujeres (el 55% del total de las mujeres), en cambio en los estudios superiores la diferencia es a favor de las mujeres en 2 puntos).

Los cambios más significativos del año 2012 respecto al 2011 son: mujeres y hombres con menor formación y con más antigüedad en el desempleo. Las mujeres presentan ligeramente mejores resultados que los hombres en el nivel de estudios y menor tiempo en el desempleo, excepto en proyectos específicos de mujeres donde

presentan peores niveles que la media en estas dos variables. En el caso la población juvenil, las mujeres también presentan en general unos niveles formativos superiores a los hombres, pero también hay perfiles con escasa formación y alto abandono escolar como consecuencia de maternidades prematuras o acumulación de problemáticas: familias desestructuradas, carencia de ingresos, falta de apoyo.

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

Por último, señalan que estos elementos, además, se combinan y superponen acentuando la vulnerabilidad y la discriminación laboral: niveles de cualificación bajos, autoestima deteriorada, pertenencia a los estratos más bajos de la escala social, dificultades lingüísticas, problemas administrativos sobrevenidos, falta de capital relacional, etc., que 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 CRE 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, más de un 75% de 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.
- Cabezas 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, Cáritas Española está desarrollando y organizando talleres para la adquisición de habilidades sociales y laborales, con objeto de mejorar la empleabilidad de las personas 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 sus servicios de empleo se sigue constatando la detección de personas que nunca o en raras ocasiones se han encontrado desempleadas, 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, este organismo está promoviendo en el contexto de los itinerarios integrados de inserción, las medidas de formación, ya sean cursos de formación ocupacional o talleres prelaborales. Procurando que los cursos tengan prácticas profesionales en empresas del sector profesional relacionado con la formación del curso y tutorizadas por Cáritas. Asimismo, vienen 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 pretalleres, los cursos de formación ocupacional y los talleres prelaborales, también continúan potenciando y desarrollando talleres sobre técnicas de búsqueda activa de empleo.

Dentro de las medidas formativas 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.

En este entorno de crisis y con una tasa de paro inaudita, Cáritas apuesta por la generación de empleo a través de las iniciativas de economía social y solidaria (Empresas de Inserción).

Este organismo pone de manifiesto cómo 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.

Además, en estos momentos de crisis, más que nunca, ven imprescindible también 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 están potenciando todo tipo de actuaciones que redunden en beneficio de esta mayor eficiencia de recursos. Asimismo, continúan manteniendo y estableciendo relaciones de colaboración con empresas, administraciones públicas y otras entidades que persiguen objetivos afines o complementarios a Cáritas.

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

El Instituto de la Mujer indica que de los datos acumulados, el 60,13% de las personas participantes son empleadas (54,23% son mujeres y 5,91% son hombres) frente a un 38,19% de desempleadas (36,21% son mujeres y 1,98% son hombres). Este hecho se debe a que muchas de nuestras actuaciones van dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las personas empleadas (en su mayoría mujeres) y/o a sensibilizarles en materia de igualdad a fin de que apliquen el enfoque de género en su trabajo diario.

Por tramos de edad, el grupo más numeroso es el de personas entre 25 y 54 años (85,32%, de las cuales un 78,23% son mujeres y un 7,10% son hombres), seguido, a gran distancia, por personas menores de 25 años (8,44%, de las cuales un 7,37% son mujeres y un 1,07% son hombres).

Al ir dirigidas algunas de nuestras actuaciones a mujeres en riesgo de exclusión, el 8,53% son personas pertenecientes a grupos vulnerables, mayormente mujeres (8,13% mujeres frente a 0,40% hombres).

El grupo más numeroso lo constituye el de personas inmigrantes (3%, de las cuales el 2,93% son mujeres frente al 0,07% de hombres) seguido en segundo lugar, por otras personas desfavorecidas (2,02%, en su totalidad mujeres) y por personas en situación de dependencia a su cargo (1,91%, con mayoría de mujeres) y en menor medida, por personas con discapacidad (1,17%, también con mayoría de mujeres).

En cuanto al perfil del nivel educativo, destaca el de educación postsecundaria no superior (42,53%, donde el 38,67% son mujeres y el 3,87% son hombres).

OATPFE

El perfil de las personas participantes destinatarias del Programa Operativo, cumple con las características generales de la población penitenciaria. El 48,24% 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 51,76% 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 (85,57%) seguido de los jóvenes, entre 18 y 25 años (10,22%) y por último los mayores de 54, que no llegan al 5%. Tampoco hay diferencias significativas en relación al género.

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

También en la variable de nivel de estudios tenemos una muestra semejante a la población penitenciaria general, con un alto porcentaje (82,92%) de personas con un nivel educativo bajo sin diferencias significativas en cuanto a los hombres y las mujeres.

IMSERO

El cuadro 6 nos da una visión global sobre el perfil de las personas participantes en el Programa.

Para analizar el perfil de los participantes atendemos a una serie de variables:

- ✓ 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:

SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº PERSONAS	%	Nº PERSONAS	%	Nº PERSONAS	%
Número de personas empleadas	38	3,72%	20	1,96%	58	5,68%
Número de personas desempleadas	36	3,52%	36	3,52%	72	7,05%
Número de personas inactivas	519	50,78%	373	36,50%	892	87,28%
TOTAL	593	58,02%	429	41,98%	1.022	100,00%

De las personas empleadas sabemos que 2 trabajan por cuenta propia. Entre las personas desempleadas, 18 hombres son desempleados de larga duración y 23 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.

Del total de personas participantes:

- 58 están trabajando, lo que supone el 5,67%
- 72 están desempleadas y demandando empleo, aproximadamente el 7,05% de los participantes.

- 892 son inactivas y recibiendo formación, es decir, el 87,28% 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	129	12,62%	83	8,12%	212	20,74%
ENTRE 25 Y 54 AÑOS	420	41,10,%	300	29,35%	720	70,45%
> 54 AÑOS	44	4,30%	46	4,51%	90	8,81%
TOTAL	593	58,02%	429	41,98%	1022	100%

La mayoría de las personas están en el tramo comprendido entre los 25 y los 45 años, en términos de porcentaje, el 70,45% del total de personas participantes está aquí ubicado.

Por primera vez, desde la puesta en marcha del programa, existe un tramo de edad en el que hay más mujeres que hombres, este tramo corresponde a las persona mayores de 54 años.

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 2012, la cifra asciende a 1022 personas: 593 son hombres y 429 mujeres. Estas personas tienen reconocida una discapacidad superior al 33% por el correspondiente organismo habilitado para ello.

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

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	593	58,02%	429	41,98%	1034	100,00%

De las 1022 personas, 10 de ellas (8 hombres y 2 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 participantes:

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

NIVEL EDUCATIVO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PRIMARIA O SECUNDARIA INFERIOR	336	32,88%	205	20,06%	541	52,94%
SECUNDARIA SUPERIOR	131	12,82%	116	11,35%	247	24,17%
POSTSECUNDARIA NO SUPERIOR	3	0,29%	19	1,86%	22	2,15%
SUPERIOR	38	3,72%	26	2,54%	64	6,26%
TOTAL	508	49,71%	366	35,81%	874	85,52%

La mayor parte de las personas participantes, en concreto, el 52,94%, están en el tramo de educación primaria o secundaria inferior que se corresponde con la enseñanza obligatoria en España.

Son bastantes, el 24,17%, las personas con educación secundaria superior y solamente el 8,41% de los/las participantes tienen estudios de postsecundaria y superior.

Un aspecto a destacar es que existen 148 personas no recogidas en esta tabla, lo que supone el 14,48% de participantes. En este grupo se encuentran los que no tienen siquiera el certificado de escolaridad o no tenemos constancia de ello.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

Según los datos recogidos y acumulados a 31 de diciembre 2012, se ha atendido a un total de 123.954 personas, de las cuales 59.877 son mujeres y 64.077 hombres. El porcentaje de mujeres atendidas con respecto al total es del 48,3%.

Del total de estas personas atendidas, 24.381 eran personas que tenían un empleo, mientras que 91.851 estaban desempleadas, lo que supone un 74,10% de personas atendidas sin empleo, frente a un 19,67% que ya estaban insertadas en el mercado de trabajo.

Del total de personas desempleadas atendidas 43.118 eran mujeres, lo que supone un 46,94% del total de personas desempleadas; mientras que las que tenían un empleo previo, 13.314, suponen un 54,61% 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 83,53% (103.535) se encuentran situadas en el tramo de entre 25 y 54 años. Dentro de este tramo, las mujeres suponen un 49,17% frente al 50,83% 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 53,23%, frente al 46,77%.

Finalmente y en cuanto a la desagregación según nivel educativo, el 59,89% 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 44,41%.

Cabe destacar que dentro del nivel educativo más alto, es decir Educación superior, las mujeres tienen una representación del 54,91%. 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.

Subdirección General de Inmigración (SGI)

Según los datos recogidos y acumulados a 31 de diciembre 2012, se ha atendido a un total de 91.720 personas, de las cuales 61.374 son mujeres y 30.346 hombres. El porcentaje de mujeres atendidas con respecto al total es del 66,91%.

Todas estas personas atendidas, 91.720, eran personas desempleadas.

En cuanto a la edad de las personas participantes hay que señalar que la mayor parte de ellas, exactamente el 89,05% (81.673) se encuentran situadas en el tramo de entre 25 y 54 años. Dentro de este tramo, las mujeres suponen un 68,80% frente al 31,20% de los hombres. Sin embargo, en el tramo de mayores de 54 años, se invierte la proporción habiendo en los hombres porcentaje bastante superior con respecto a las mujeres, exactamente el 71,28%, frente al 28,72%. Finalmente en los menores de 25 años los porcentajes se igualan, con un margen de $\pm 10\%$.

Finalmente y en cuanto a la desagregación según nivel educativo, el 89% del total de personas atendidas se encuentran dentro del grupo de Educación primaria o secundaria inferior (38,52% hombres y 61,48% mujeres), un 10% educación secundaria (duplicando el número de hombres al de mujeres) y solo un 1% posee educación superior. De lo que se deduce que las personas inmigrantes apoyadas en los trabajos temporeros son desempleadas y tienen un bajo nivel educativo.

Cabe destacar que dentro del nivel educativo más alto, es decir Educación superior, los hombres tienen una representación del 59,47%. Este porcentaje supone una diferencia a su favor de casi 10 puntos por encima de las mujeres, lo que relacionado con el alto porcentaje femenino en educación inferior, lleva a concluir el escaso grado de educación en el área de producción agraria, máxime de temporada, siendo el 1% con preparación superior temporero apoyar su mantenimiento mientras realiza otros estudios.

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.

La información relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres durante el año de ejecución del Programa se recoge en este punto y en el siguiente. Para la elaboración de los informes anuales de 2012, la Autoridad de Gestión dio orientaciones a los Organismos Intermedios sobre cómo informar respecto a este principio, en aras de una correcta aplicación del enfoque dual. Por tanto, en este punto se recoge, sin perjuicio de lo indicado en el apartado 2.0, un análisis relativo a las brechas de género en el ámbito de actuación del Programa, análisis elaborado a partir de los informes del Instituto de la Mujer, Cruz Roja Española, Fundación Secretariado Gitano e IMSERSO. Posteriormente, se indican los efectos del Programa sobre estas brechas de género. Por último, en este punto y el siguiente (2.2.3.A) se describen las medidas desarrolladas (transversales y específicas) por el conjunto de Organismos del Programa. De entre ellas, cabe destacar las medidas para aplicar el principio en el funcionamiento interno de los Organismos (planes y estructuras dedicados a la igualdad, capacitación del personal) así como en sus procedimientos (criterio que se tiene en cuenta en la valoración de las convocatorias de proyectos, tipología de proyectos que se subvencionan). También cabe destacar las actuaciones específicas que se ponen en marcha, mediante las que se abordan problemáticas tan complejas como el empleo doméstico (para su dignificación y normalización), el empoderamiento femenino (en todas sus vertientes, también el empoderamiento digital), la diversificación profesional de las mujeres en tiempos

de crisis (a diferencia de la diversificación profesional masculina, que es más sencilla), la violencia de género, etc. Por último, hay que destacar el papel del Instituto de la Mujer más allá de su participación como Organismo Intermedio en el Programa, al ser el organismo de igualdad de ámbito estatal desde el que se impulsa la aplicación del principio en la gestión de los Fondos Europeos, si bien su materialización es responsabilidad de todas las entidades que participan en los mismos.

Según el Instituto de la Mujer, en España, la aprobación de Ley Orgánica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a combatir la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha dado un gran impulso a las políticas de igualdad. Su mayor novedad radica en la aplicación del principio de transversalidad a todas las políticas públicas y ámbitos de la realidad social. A pesar de que puede hablarse de un antes y un después de esta Ley, la crisis que ha golpeado fuertemente a la economía española, ha puesto en peligro los avances que se han conseguido hasta la fecha en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia laboral donde siguen subsistiendo importantes brechas de género, que es necesario combatir en el ámbito de intervención del FSE.

Como ya hemos analizado en el apartado 2.0, mujeres y hombres se incorporan y permanecen de manera desigual al mercado laboral y ocupan diferentes puestos de trabajo. Las mujeres tienden a ocupar puestos de menor importancia y peor remunerados, trabajar más en jornadas a tiempo parcial, entrar y salir intermitentemente del mercado de trabajo o permanecer en él durante períodos más cortos, y ocuparse de actividades no remuneradas como son el cuidado de la infancia y/o de personas dependientes. Para fomentar la empleabilidad y favorecer el acceso al empleo de las mujeres en igualdad de condiciones, es necesaria la intervención de las políticas públicas con perspectiva de género.

El incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha continuado a pesar de la crisis. Sin embargo, la tasa de actividad femenina, sigue siendo muy inferior a la masculina, así, en el último trimestre del 2012, la femenina se sitúa en 69.03% y en 80.94% la masculina. Aún hablamos de una brecha de casi 12 p.p., si bien ha disminuido en 1.19 p.p. respecto al año anterior.

El dato positivo es que la brecha de género respecto de las tasas de empleo ha disminuido en los últimos años (del 21.2% en 2007 al 12% en 2011) acortándose las diferencias con la media de la UE (11.6% en 2011).

	2011	2010	2009	2008	2007
Brecha de género (varones - mujeres)					
Total (de 16 y más)	12,0	13,1	14,4	18,6	21,2
De 16 a 24	0,2	1,7	3,3	7,5	11,5
De 25 a 54	11,7	12,5	13,6	18,5	22,0
De 55 a 64	18,3	21,5	24,5	29,8	30,0
De 16 a 64	11,3	12,6	14,0	18,9	21,9
De 20 a 64	12,1	13,3	14,7	19,7	22,7

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En el 2012, la brecha sigue disminuyendo, situándose en un 9.5% en el tramo de 16 a 64 años.

Sin embargo, la tasa de empleo femenina, sigue siendo una de las más bajas de la UE situándose en un 50.60% frente al 60.10% la masculina.

El descenso en el empleo, sin embargo, sigue siendo mayor en los hombres que en las mujeres y afecta a todos los grupos de edad. En los últimos doce meses, se ha reducido en 850.000 personas (de las que 569.000 son hombres y 281.500 son mujeres). Este hecho se explica por una parte, porque uno de los sectores más afectados durante la crisis ha sido la construcción (donde el 90% de puestos de trabajo son hombres) y por el nivel educativo, puesto que ha afectado más a las personas con bajo nivel educativo, donde hay mayor porcentaje de hombres.

Respecto a la tasa de desempleo, se mantiene la misma línea que se observa desde 2007, acercándose la masculina y la femenina (desde 4.5 p. de diferencia en 2007 hasta 0.9 en 2011).

	2011	2010	2009	2008	2007
Brecha de género (mujeres - varones)					
Total (16 y más)	0,9	0,8	0,7	3,0	4,5
De 16 a 24	-3,8	-3,4	-2,7	2,1	6,7
De 25 y más	1,2	1,0	0,9	3,0	4,1
De 55 y más	-0,7	-0,7	1,9	2,5	2,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En el 2012, la brecha de género se ha reducido hasta un 0.96% en el tramo de 16 a 64 años.

La crisis ha igualado ambas tasas (26.70% la femenina frente a 25.74% la masculina), lo cual no quiere decir que la situación haya mejorado para las mujeres, sino que ha afectado más a los hombres empleados en sectores más golpeados por aquélla.

Especialmente preocupante es la tasa de desempleo juvenil, tanto de hombres como de mujeres. En España, la tasa de mujeres jóvenes (menores de 25) desempleadas es de 53.89% frente a 56.23% de hombres jóvenes.

Las diferencias existentes en los usos del tiempo siguen siendo significativas entre mujeres y hombres. Así aunque la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado y la de los hombres ha disminuido, aún hay más de 10 puntos de diferencia entre la participación de unas y otros. Además, sigue habiendo una diferencia de participación de 17 p.p. en el trabajo no remunerado a cargo de las mujeres, lo cual nos sigue indicando que son ellas las que tienen a su cargo las tareas domésticas y las responsabilidades familiares.¹⁴

En resumen, las causas de las brechas de género que aún persisten en el mercado de trabajo son fruto de una desigualdad estructural, que se ha acentuado más a lo largo de los últimos años por efecto de la crisis. Para terminar con dicha desigualdad, es necesario seguir incidiendo en aspectos tan importantes como las altas tasas de temporalidad y la concentración en contratos a tiempo parcial que producen una mayor inestabilidad laboral, la formación continua y la permanencia en el mercado de trabajo, así como combatir todo tipo de discriminaciones directas e indirectas en el acceso y la carrera profesional, inclusive la igualdad de retribución; es preciso eliminar la segregación vertical que se traduce en una escasa representación de las mujeres en las categorías o puestos profesionales más altos, luchando contra los estereotipos sexistas y promover medidas en las organizaciones que faciliten el empleo femenino, fomentar las infraestructuras sociales y de apoyo a la infancia y a personas dependientes, a la vez que se sensibiliza a la población hacia una mayor corresponsabilidad de mujeres y hombres.

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

CRE destaca que según datos del INE, durante el año 2012, en concreto: la tasa de actividad femenina es del 53.42% y la masculina del 66.52% (brecha 13 puntos); con respecto a las tasas de ocupación, encuentran la segunda gran brecha de género: la tasa de ocupación de las mujeres sigue siendo inferior en 9 puntos a la de los hombres: 45.5% en el caso de las mujeres, 54.5% en el caso de los hombres. Las tasas de desempleo aumentan durante el 2012 tanto en mujeres y hombres como consecuencia de la fuerte destrucción de puestos de trabajo y alcanzan el 26% en el IV trimestre (26,6% mujeres y 25,6% hombres). CRE añade que si al inicio de la crisis el paro tenía rostro masculino, en la actualidad el desempleo afecta a unas y otros por igual.

Asimismo, este organismo manifiesta que las brechas sobre las tasas de actividad y las tasas de ocupación van descendiendo, pero en términos generales se deben más a un empeoramiento de la situación de los hombres y a una mayor precariedad del mercado de trabajo más que a una mejora de la situación de las mujeres. Señalan que aunque se ha avanzado de manera significativa todavía hoy en día persisten desigualdades respecto al acceso y participación de las mujeres en el mercado laboral.

¹⁴ Nota de prensa del INE 2009-2010

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

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

La Fundación Secretariado Gitano ha llevado a cabo recientemente un estudio, que todavía no ha sido 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 12,4 puntos mayor.

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

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

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

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

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

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

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

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

administración y el sector público. Las mujeres gitanas responden a una diversidad de situaciones, edades, inquietudes y formas de vida.

En resumen y según el análisis del IMSERSO, 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.

A lo largo del 2012 Cruz Roja Española ha tenido como premisa que ninguna intervención es neutra por ello se ha reforzado el compromiso para conseguir que toda la intervención se lleve a cabo desde una perspectiva de género y de fomento de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, tanto desde el punto de vista del trabajo realizado con las mujeres y los hombres participantes del programa en el desarrollo de los itinerarios de inserción laboral como desde las campañas de sensibilización y comunicación.

Los datos referentes al 2012, tanto del TP 70 como del TP71, de este organismo constatan una mayor participación de mujeres:

	Mujeres	Hombres	Totales
Medida 70	9702	6027	15729
Medida 71	1967	1530	3497
Total	11669	7557	19226

Durante el 2012 han mantenido el porcentaje de participación de las mujeres en un 61%. Las diferencias de participación entre mujeres y hombres son de 23 puntos a favor de las primeras en el caso del TP 70 y de 12 puntos en el TP 71. Se encuentran las siguientes diferencias respecto al 2011:

- El incremento tanto de hombre como de mujeres se produce en el TP 71 en concreto un 59% más de mujeres con respecto al año anterior y un 120% de hombres. También comentan que proporcionalmente han llegado más personas nacionales en 2012 que en años anteriores.
- En términos absolutos el incremento de mujeres es mayor que los hombres (252 mujeres frente a 211 hombres), aunque proporcionalmente el incremento de hombres es mayor. Por ello, manifiestan que observarán la evolución de este dato para evitar que se produzca un desplazamiento en la participación de las mujeres a favor de los hombres ya que hay una tendencia a invisibilizar y a desatender a mujeres, porque el empleo suele considerarse más prioritario en su caso.

La mayor participación de mujeres se debe a:

- Un refuerzo en la intencionalidad en la captación de mujeres. Ante el desigual punto de partida de mujeres y hombres (menores tasas de actividad) y con el objetivo de reducirla se realizan acciones de captación específica para ellas (a través de los servicios sociales o entidades que solo trabajan con mujeres, etc.). En todas las operaciones han conseguido una mayor participación de mujeres; excepto en aquellos proyectos que trabajan con población con conductas adictivas y reclusa aunque, también han intencionado sistemas de captación específicos para atraer a más mujeres y han sensibilizado a profesionales de referencia para una mayor derivación de éstas, los hombres están sobre representados y se derivan en mayor medida que las mujeres.
- Un incremento de contextos de mayor necesidad económica, acerca a más mujeres a los proyectos. Siguen aumentando las mujeres que se incorporan motivadas por la necesidad de encontrar un empleo para subsistir. Se trata en muchos casos de mujeres que o no habían trabajado anteriormente o sus

empleos se habían limitado a ser complementarios o por horas y en la mayoría de las ocasiones sin contrato (ya que sus parejas tenían trabajos estables), pero que necesitan salir al mercado laboral como sustento principal de las familias. Ante esta nueva situación, se produce un cambio en el papel de los hombres que en muchos casos pierden su rol de sustentadores, convirtiéndoles a ellas en el pilar fundamental para sostener la economía familiar.

Con respecto a años anteriores, en 2012 CRE ha incrementado la intervención con personas que partiendo de una situación normalizada, ante la pérdida de empleo que inicialmente se planteaba como algo coyuntural, su prolongación en el tiempo desequilibra su estabilidad personal y familiar. Las características principales de estos perfiles de hombres y mujeres indican que son las siguientes:

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

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

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

Estos hombres que están llegando a CRE con nuevos perfiles a los servicios son participantes en el tramo de 25 a 45 años, que no consigue encontrar un empleo equiparándose al colectivo que en tiempo de bonanza tardaba más en encontrar un empleo (los mayores de 45 años). CRE añade que este grupo social es el que tradicionalmente ha soportado los gastos económicos derivados de las "responsabilidades familiares" y muchos de ellos han vencido los plazos de la cobertura pública. Por otro lado, CRE comenta que en el caso de la población inmigrante, un nuevo destino migratorio o retorno empieza a ser un nuevo objetivo que lideran, dejando en España la unidad familiar.

En general, las 19.226 personas a grandes rasgos que han atendido en el año 2012 en el POLCD de CRE presentan condicionantes y realidades diferenciadoras por sexos que han tenido en cuenta en su intervención.

CARITAS ESPAÑOLA señala que todos los datos analizados están desagregados por sexo. El Sistema de información de la Confederación de Cáritas Española (SICCE) incluye esta variable básica como obligatoria.

Los números que presentan hablan por sí solos: de las 21.795 personas participantes en el Itinerario enmarcado en el Programa Operativo durante el año 2012, 13.509 son mujeres y 8.286 hombres, es decir, casi el 62% son mujeres, y en concreto mujeres con dificultades de inserción socio-laboral.

Se mantiene la proporción prevista de mujeres (más del 60 por ciento) entre el total de participantes, aunque de forma general –más allá del Programa Operativo- detectan en Cáritas un aumento del número de hombres que, a resultas de la crisis, acuden a sus servicios de empleo. Esto se aprecia también en los indicadores de

resultados, que les muestran la mayor empleabilidad de las mujeres, que han participado en un itinerario de inserción en Cáritas.

De forma generalizada, están implantando módulos de Igualdad de Oportunidades en las acciones de formación para el empleo.

Se han 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.

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, han 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 han 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, su 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. Igualmente, 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.

Por último, este organismo destaca que para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral han realizado discriminación positiva a la hora de elegir candidatas y candidatos.

Respecto a este apartado la Fundación ONCE apunta que tal y como se desprende de los cuadros de indicadores físicos, el perfil medio de las personas beneficiarias atendidas, es el de un hombre, de entre 25 y 54 años, en situación de desempleo, con educación primaria y secundaria.

Del total de personas atendidas en 2012, un 40% son mujeres. No obstante, destaca el hecho de que cuando se trasladan estos datos a contratos de trabajo, este porcentaje representa un 46%.

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

En lo concerniente a las actuaciones dirigidas a la población gitana en el Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación que han incidido en los avances en la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres, la Fundación Secretariado Gitano señala 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 2012 se han abierto un total de 6.117 a través del Programa Acceder. En la desagregación por sexo el 46,43 % han sido hombres y el 53,57% 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 48,89%.

- Se han conseguido 3.779 contratos, de los cuales el 59,75% han sido mujeres y el 40,24% hombres. Podemos observar como el porcentaje de contratos en mujeres es superior al de nuevos itinerarios lo que puede explicarse por la mayor incidencia del desempleo en los últimos tiempos en la población masculina que en la femenina, junto con la tendencia a la incorporación de más mujeres que de hombres al mercado laboral que podemos observar en los datos de ejecución del Programa Acceder.
- En cuanto a las personas formadas, las mujeres representan un 55,89% 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 ISCED 1, 2 Y 3 entre el 52,67% y 56,18% respectivamente son mujeres, y en el nivel de ISCED 5 Y 6 de Educación Superior, las mujeres representan el 70,23%.

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

El Instituto de la Mujer, tiene establecido como uno de sus objetivos esenciales impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y luchar contra la discriminación de género, por lo que todas nuestras actuaciones en el marco de este PO, están centradas en torno a este objetivo.

Para ello, se han llevado a cabo una serie de acciones específicas (acciones positivas), muchas de las cuales van dirigidas exclusivamente a las mujeres para disminuir las brechas de género ya analizadas en el empleo, mejorar la empleabilidad de las mujeres y conseguir una mejor calidad de sus condiciones laborales. Entre estas actuaciones destacan los itinerarios integrados de inserción socio-laboral (Programa Sara), y las acciones de formación y empleo (Programas Clara y Aurora). Se realizan mediante Convenios de colaboración con entidades que trabajan con personas en riesgo de exclusión (Cruz Roja Española y CEPAIM) en el Programa Sara o directamente con Ayuntamientos, en el resto de los Programas. El Programa Clara, además, se concentra en las mujeres de ámbito rural, que por falta de infraestructuras y servicios, tienen mayores dificultades para su inserción social y laboral.

Respecto a las medidas transversales, el Instituto de la Mujer incorpora el enfoque de género en todas actuaciones, desde el diseño, a la ejecución, seguimiento y evaluación de las mismas. Así por ejemplo, desarrolla una formación previa en género al personal técnico encargado de la ejecución de los Programas y lleva a cabo actuaciones de sensibilización y/o capacitación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que van dirigidas, por una parte, a la sociedad en general, y por otra, a las Organizaciones o entidades con incidencia directa o indirecta en el mercado laboral, en ámbitos tan variados como son la educación, salud, política empresarial, ámbito de I+D, Sociedad de la Información, etc. con el fin de luchar contra los estereotipos sexistas e incorporar la perspectiva de género en el día a día.

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

Como consecuencia de las acciones positivas, de un total de 2.383 personas destinatarias de nuestras actuaciones en el 2.012, un 83.71% son mujeres. Si observamos el acumulado a 31-12-2012, de un total de 72.592 personas participantes, 66.447 son mujeres, es decir, un 91,53% frente a 6.145 hombres.

Respecto a la participación de hombres y mujeres por grupos destinatarios, como ya hemos comentado en el punto 2.2.1., la participación femenina es claramente mayoritaria en todos los niveles de desagregación. Así por ejemplo, respecto al número de personas empleadas, en el año 2.012, el 95.59% son mujeres frente al 4.41% de hombres. En cambio, el 100% de las personas desempleadas y de las desempleadas de larga duración son mujeres.

Por tramos de edad, son mayoritarias las mujeres en todos ellos, predominando entre las mujeres aquellas entre 25 y 54 años (99.24%), mientras que en los hombres predominan los menores de 25 años (39.60%). También son mayoría absoluta en los grupos vulnerables, constituyendo el 100% en todos los epígrafes, ya que, como hemos comentado, algunas de nuestras actuaciones van dirigidas expresamente a favorecer la calidad de vida de las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables.

Por último, respecto al nivel educativo, las mujeres ostentan mayor nivel educativo que los hombres, ya que predominan en educación secundaria superior, postsecundaria no superior o superior, con porcentajes entre el 90 y el 100%, mientras que los hombres representan tan sólo un 5.75% en educación superior.

OATPFE

El porcentaje de participación femenina de las acciones de formación para el empleo e inserción laboral que se han desarrollado durante el año 2012, ha sido del 8,5% frente al 91,5 % de la población masculina.

Respecto a este dato hay que destacar que la participación de las mujeres en estas acciones está por encima del porcentaje de población femenina en nuestros establecimientos penitenciarios que es del 7,6% por lo que la Igualdad de Oportunidades se ha tenido en cuenta en la selección de los participantes.

La 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 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 persona 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 siempre se insiste en la necesidad de tener en cuenta la igualdad de oportunidades.

IMSERSO

Sigue existiendo diferencia entre el número de participantes masculinos y femeninos, incluso la brecha se ha hecho más grande entre los participantes de las actuaciones realizadas en el ejercicio 2012.

El siguiente cuadro refleja la participación de las mujeres, en términos porcentuales, en el año 2012 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	56,70%	43,30%	60,10%	39,90%
% DE CONTRATOS (En relación con el número de participantes).	14,29%	7,01%	14,70%	20,88%

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 que se ha reducido el número de personas contratadas en ambos territorios. En el caso del IMSERSO, la oferta laboral referida a los sectores de actividad, es similar en ambas zonas.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

La SGII, en este apartado 2.2.2 remite a los Comentarios al cuadro 2.1. Indicadores de realización y resultados para el total de PO.

Subdirección General de Inmigración (SGI)

Se remite a los comentarios al cuadro 2.1. Indicadores de realización y resultados para el total de PO.

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.

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

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

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

Durante el año 2012, el GEI ha seguido implementando la mencionada estrategia y se ha centrado en tres ejes fundamentales:

- la formalización del compromiso de la UAFSE con la Igualdad de Género, a través del documento de constitución del GEI, en el que se recoge su misión, adscripción, niveles de responsabilidad y composición y funciones, así como aspectos relativos a la participación, y coordinación del GEI con otras instancias;
- la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de la UAFSE: durante el 2012 el GEI se ha centrado en la revisión de algunas de las principales herramientas utilizadas tanto por la Autoridad de Gestión como por la Autoridad de Certificación, para introducir o reforzar en las mismas la perspectiva de género. En paralelo, durante los meses de enero y febrero de 2012, se ha llevado a cabo una capacitación de todo el personal de la UAFSE en materia de Igualdad de Oportunidades;
- la mejora del conocimiento sobre la aplicación de la Igualdad de Género en la actividad de los Organismos Intermedios: durante el 2012 se ha procedido al análisis de una amplia muestra de Informes Anuales de Ejecución 2011 como mecanismos para valorar la contribución y efectos de los Programas Operativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por un lado, y comprobar el grado de integración de este principio en los Informes Anuales de Ejecución.

Durante el año 2012 las actuaciones emprendidas desde el GEI han dado respuesta a algunas de las recomendaciones que la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) formuló en su momento, especialmente las relativas a:

- 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;
- la formación y capacitación en igualdad de las personas implicadas en la gestión y ejecución del FSE.

Por último, señalar que la información más detallada sobre el trabajo realizado por el GEI se encuentra en el Informe Anual 2012 del Programa Operativo Plurirregional de Asistencia Técnica Transnacional e Interregional.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE), afirma que esta perspectiva diferenciadora de la situación de partida de mujeres y hombres sigue suponiendo durante el 2012 intensificar una serie de medidas tanto en la gestión y procesos internos del programa en su conjunto como su intervención directa con las personas.

Además siguen 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.

Durante el 2012, también han seguido reforzando el trabajo en red con organismos de igualdad, la participación en plataformas y foros que promueven la igualdad y las consultas a personas expertas en temas de igualdad. Este trabajo en red se produce en todas las operaciones y supone una fuente muy importante de derivación y coordinación de casos, de información, un apoyo para la formación y asesoramiento del personal técnico y participantes, para el asesoramiento jurídico y apoyo psicológico de las participantes, supone recursos en materia de conciliación, igualdad de oportunidades y atención a mujeres víctimas de violencia de género, etc. También participan de manera conjunta en campañas de sensibilización, organización de jornadas, algunas experiencias de investigación... En el caso específico de plataformas de empleo doméstico el objetivo fundamental es establecer criterios, tablas salariales, informar sobre la nueva legislación tanto a participantes como potenciales empleadoras y empleadores...

La formación técnica, las reuniones con recursos específicos en materia de igualdad y traslado de buenas prácticas entre entidades especializadas en igualdad y la incorporación de manera más sistematizada de la perspectiva de género en las distintas medidas del proyecto, hace que con el paso del tiempo, se tenga más presente en el diseño e intervención de nuestras actuaciones, los obstáculos y dificultades de las mujeres participantes, la conciliación de la vida familiar, la promoción de la corresponsabilidad, etc.

Por otro lado, destacan 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 2012, valorando muy positivamente la misma porque está permitiendo conocer en profundidad otras experiencias, intercambiar conocimiento y poder transferir los aprendizajes al POLCD de CRE.

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

- Medidas transversales para la integración de la perspectiva de género

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

1. 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 todos los proyectos se han establecido objetivos diferenciados por sexo en todas las medidas de orientación, formación e intermediación y en toda la información analizada (nº de horas de intervención, tipología de formación, tipología de contratos, etc). Además se han incorporado nuevos indicadores de género para reducir las brechas de género a través de las operaciones de itinerarios.

- 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 el TP 71 se han formado 22 figuras técnicas (21 mujeres y 1 hombre) a través de 23 acciones formativas con un total de 1490 horas en la que han participado de las cuales, 13 acciones de 1157 horas han sido en cursos sobre igualdad de oportunidades y 10 acciones de 333 horas en violencia de género. También se han formado 28 personas voluntarias (24 mujeres, 4 hombres), 13 mujeres y 3 hombres y en cursos de igualdad de oportunidades y 11 mujeres y 1 hombre en violencia de género. En el TP 70 se han desarrollado 20 acciones formativas con un total de 627 horas, 13 dirigidas al personal asalariado (423 horas) y 7 al personal voluntario formado (204 horas). Se han formado 20 mujeres (10 técnicas y 10 voluntarias) y 8 hombres (2 técnicos y 6 voluntarios).

2. En relación a la intervención con participantes, destacar el diferente punto de partida de hombres y mujeres hace que siga siendo necesaria una intervención diferenciada para alcanzar mayores cotas de igualdad. A continuación presentamos un breve resumen de los datos principales:

-Horas de intervención de mujeres y hombres en los diferentes proyectos de itinerarios (tanto del TP70 como del TP71). En general se aprecia un incremento en la media de horas de intervención tanto en hombres como en mujeres.

Ante el contexto de crisis actual y la dificultad para obtener empleo se ha optado por potenciar las actividades, talleres y cursos en los distintos proyectos tratando así de mejorar su empleabilidad y mantener su motivación y activación. De manera general ha existido más oferta, ésta ha sido más diversa y han participado en mayor medida en las mismas.

Se ha intervenido con mayor intensidad en el caso de las mujeres con el fin de compensar mayores elementos de discriminación en el mercado laboral, la intervención media ha sido 84hr por mujer y 80hr por hombre. Esta intensidad es especialmente relevante en el caso de las operaciones dirigidas a mujeres que supone una media de 159 horas. Otras razones que explican una mayor dedicación se relacionan con el agravamiento de los problemas sociales y económicos que están viviendo. Las demandas con las que vienen en mayor medida las mujeres respecto a los hombres, además de la búsqueda de empleo son solucionar situaciones que afectan al conjunto de la unidad familiar.

3. En relación a las medidas complementarias y acorde con la situación y perfil de las mujeres y hombres, estas medidas resultan básicas para apoyar la participación en el itinerario (más necesidades, incremento de los costes, menos recursos propios y en el entorno para afrontarlos). Son por tanto, cada vez más las demandas de ayudas y no solo las que tienen que ver únicamente con la ocupación. Se ha realizado un abordaje integral considerando el núcleo familiar y no únicamente la situación personal de los y las participantes. Para ello ha sido necesaria una mayor complementariedad con el ámbito de intervención social para la entrega de bienes y servicios como kits de alimentación, de higiene, para bebés, de limpieza, becas y ayudas para comedor escolar, ropa, becas de material escolar, etc., o con otros recursos públicos para apoyar el pago de suministros y alquileres...Este tipo de ayudas han sido más demandadas por mujeres que por hombres.

Aunque del total de ayudas económicas concedidas el 59% son mujeres los hombres y mujeres se benefician en porcentajes similares (26% mujeres, 27% hombres) a partir del agravamiento de la situación económica del conjunto de quienes participan. Durante este año, al igual que en el anterior, las ayudas concedidas se han centrado en apoyar la formación y el transporte aunque van siendo necesarias también en otro tipo de medidas ya que de otra manera no sería posible que muchas de las personas participaran.

La distribución de las mismas mantiene el 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. En el caso las medidas complementarias suponen una garantía y ayuda para la asistencia a las distintas acciones. En muchos casos participan en trabajos por horas

que suponen en momentos como los actuales el único sustento de la economía familiar y para poder participar en el itinerario necesitan de este tipo de medidas.

En el caso de las ayudas al transporte los hombres se benefician en mayor medida, aunque incrementa el % de mujeres beneficiarias. Han sido de gran ayuda para promover la asistencia a las acciones formativas programadas, (muchas de las mujeres proceden de entornos rurales alejados de los centros donde se imparten las acciones de orientación grupal y formativas o no pueden afrontar estos gastos), para realizar visitas a empresas para la entrega de CV como acercamiento al tejido empresarial, para acudir a entrevistas de trabajo, sesiones de búsqueda de empleo, etc.

Parece que estos datos vienen a constatar la mayor dificultad para la movilidad de las mujeres y que estas medidas no contrarrestan las mismas.

Por otro lado, la conciliación sigue siendo uno de los grandes obstáculos ya que la compatibilidad entre trabajo remunerado y familia sigue siendo considerada, en gran medida como un problema individual que afecta sobre todo a la mujer y que ésta la que debe resolverlo a nivel individual. En una sociedad en la que las ayudas públicas para favorecer esta compatibilidad son realmente escasas y limitadas en el tiempo, costosas para la mayoría, las dificultades para conciliar el cuidado de los suyos con el trabajo, coloca a las mujeres en una situación de vulnerabilidad respecto a las empresas y/o los empleadores quienes ven a la mujer con cargas familiares como una trabajadora escasamente productiva.

Ha prevalecido el criterio de corresponsabilidad familiar sobre el de ayuda ya que ésta no soluciona, excepto de manera puntual, las necesidades del cuidado que condicionan la participación de éstas en el itinerario laboral y posteriormente el mercado laboral. Las becas de guardería además son caras y tampoco en estos momentos existen recursos suficientes.

Para contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional, además de conceder de manera puntual becas de guardería y sensibilizar a hombres y mujeres participantes, se ha analizado la situación de la familia y las posibilidades de atención a personas dependientes por parte de las personas que en ese momento están en desempleo, se ha recurrido a la complementariedad con otros servicios o a la puesta en marcha de recursos propios para menores a través de la participación voluntaria y en el desarrollo de todas las acciones se intenta cuadrar los horarios en momentos en que sus hijas e hijos están en el colegio o guardería.. De cara a trabajar soluciones a medio y largo plazo y como inversión de futuro se ha fomentado la corresponsabilidad de otros miembros de la unidad familiar y el aumento de las redes personales.

- **Medidas específicas de fomento de la igualdad**

De manera general las diferencias porcentuales de participación de mujeres y hombres en el programa mantienen respecto al 2011 una diferencia de un 22%. En este punto, destacan algunas intervenciones específicas que han favorecido esta mayor participación de mujeres en las operaciones para contribuir a disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral, como son las siguientes:

- **Proyectos de itinerarios de activación y Acompañamiento de mujeres muy alejadas del mercado laboral**, dirigidos a mujeres con perfiles de empleabilidad muy bajos, con dificultades sociales múltiples, las cuales tienen mayores dificultades de acceso a recursos y al empleo. 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 que mejoran su empleabilidad, empodera a las mujeres, aumenta su autoestima, autonomía y capacidad de comunicación, fomentan su red social y su participación social y supone una formación en igualdad de oportunidades. Son espacios ideales para que las orientadoras recojan sugerencias para programar futuras acciones, para realizar evaluaciones parciales, y para reforzar grupalmente el objetivo y la metodología del proyecto. A lo largo del 2012 se han desarrollado 5 puntos de encuentro estables y se ha trabajado en ellos con aproximadamente 360 mujeres.

- **Talleres de mejora de la empleabilidad con apoyo psicosocial.** La constitución de grupos estables con las que desarrollar actuaciones para prevenir situaciones de violencia de género y empoderar a las mujeres. A lo

largo de 2012 se ha continuado con este tipo de experiencias. Se han desarrollado un total de 17 talleres de al menos 30 horas cada uno dirigidos a 212 mujeres. Del total de mujeres participantes el 67% eran mujeres víctimas de violencia de género. Muchas de ellas eran conscientes de haber sufrido violencia de género pero otras no eran conscientes de haber sufrido violencia o estar sufriendola y fueron conscientes gracias a los talleres. El mezclar grupo donde había mujeres que habían sufrido violencia de género con otras que no lo habían sufrido ha generado redes de apoyo y además, las mujeres que no han sufrido violencia, en algunos casos, que actuado como referentes de las otras.

- **Talleres de empoderamiento digital.** A lo largo del 2012 se ha puesto en marcha como experiencia piloto el empoderamiento digital como herramienta de inclusión social y laboral. Se han dedicado un total de 242 horas - Se ha elaborado una propuesta metodológica para incorporar transversalmente el uso y manejo de las nuevas tecnologías en las diferentes sesiones de los talleres, y otra propuesta metodológica para desarrollar un taller específicos sobre Internet El material realizado consta de diferentes actividades, nuevas o adaptación de las ya existentes, el desarrollo de la misma con fichas de apoyo para las monitoras, el material necesario para ponerlas en marcha y la duración aproximada de cada actividad dependiendo del número de participantes y de su grado de conocimientos de las NTIC.

Teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos las mujeres no habían tenido contacto con las NTIC, que presentaban gran desconocimiento y que los grupos han sido bastante heterogéneos, la experiencia ha sido muy positiva, las mujeres han perdido miedos y han ganado destrezas para manejar las nuevas tecnologías con diferentes usos; para sentirse mejor, para cuidar su salud, para ampliar redes, para mantener el contacto con el resto de mujeres del grupo, para poder mejor supervisar mejor el uso del ordenador de sus hijos/as y para mejorar su búsqueda de empleo.

Así destacan como buena práctica el contar con mujeres con más destrezas y conocimientos para apoyar al resto de participantes. En líneas generales, no suelen disponer de Internet en su móvil, dos terceras partes saben escribir mensajes de texto con él. No conocen aplicaciones como la cámara de fotos o la radio en el terminal ni la opción de poder conectarlo a un ordenador. Conceptos como *Bluetooth* son escuchados pero desconocidos para todas ellas. Desde los aparatos eléctricos del hogar, manejan una lavadora, una plancha, la vitrocerámica, el horno... pero cuando hablamos de sintonizar los canales de la televisión, o poner el DVD, o de saber para que sirve el TDT encontramos una respuesta generalizada en su mayoría, "eso sólo lo hace mi pareja o mis hijos/as". Se trabajó desde esta perspectiva; las NNTT no son sólo el ordenador, es importante el utilizar y manejar otros aparatos para ganar en autonomía.

- Información y Publicidad

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

Además, y dando continuidad a actuaciones iniciadas el año anterior, en 2012 han realizado 3 campañas entre cuyos objetivos específicos se encuentra la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y muestran la situación:

a) La campaña "Te corresponde, nos corresponde". 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.

b) Dos de las campañas de sensibilización finalizadas en 2012: Campaña Oportunia (Región Transitoria Competitividad-Castilla y León) y Campaña “Madrid Incluye” (Región Competitividad-Comunidad de Madrid) tienen como objetivo específico contribuir a una igualdad de trato y de oportunidades ante la discriminación que sufre la mujer inmigrante por razón de sexo y origen en relación a su proceso de inserción social y laboral. Más adelante se amplía la información sobre estas campañas.

Efectos del Programa Operativo en Igualdad. Resultados

Respecto al contexto actual y a las brechas de género, hay una mayor participación de mujeres que coincide con el incremento de las tasas de actividad femenina y en los intervalos de edad en las que este incremento se está produciendo principalmente, entre 25-54 años.

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 atendidas por el programa ha sido superior al de los hombres de manera general; la media de tasa femenina de inserción ha sido del 35% del total de mujeres participante creciendo un punto respecto al 2011. La tasa masculina se sitúa en el 29% del total de hombres participantes. La diferencia a favor de las mujeres de 6 puntos supone un aumento 3 puntos si lo comparamos con los datos del año anterior. 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, 6.305, el 65% son mujeres y el 35% hombres.

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

También mejora la permanencia en el mercado laboral de las mujeres que participan. 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. En 2012 en términos de igualdad se han conseguido mejores resultados para las mujeres que el año anterior y que el diferencial entre mujeres y hombres pasa de 9 puntos a 18 a favor de las mujeres. Sin embargo esta diferencia se debe fundamentalmente a una mayor temporalidad y precarización en contratos de los hombres, más que a un incremento de las mujeres en contratos más estables.

> 6 MESES	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIAL
2011	38%	29%	9
2012	39%	21%	18

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

La jornada a tiempo parcial sigue siendo una de las brechas de género que siguen sin resolverse y aumenta tanto el porcentaje de mujeres y hombres que se insertan en este tipo de jornadas como la brecha en 1 punto respecto al 2011.

TIEMPO PARCIAL	Mujeres	Hombres	Diferencial
2011	44%	29%	15
2012	50%	34%	16

El segundo de los objetivos de igualdad para este nuevo periodo “Reducir la presencia de las mujeres en jornadas a tiempo parcial” limitando ésta a un máximo de 35% en el caso de las mujeres y limitando a un máximo de 15 puntos la diferencia entre hombres y mujeres ha resultado estar sobredimensionado en el contexto actual y no se ha podido alcanzar.

Sin embargo, en el caso del POLCD aunque existe una mayor proporción de mujeres que de hombres, la lectura positiva sería que al menos se ha evitado una subida en las mujeres proporcional a la de los hombres.

Por otro lado también las inserciones conseguidas a través de la intermediación (actuaciones donde se tiene mayor capacidad de control y donde se puede dotar de una mayor intencionalidad a las acciones) bajan el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial a un 46% y el diferencial entre hombres y mujeres a 6 puntos.

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

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

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

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

En el caso de la capacitación:

Limitar el % de personas formadas en una familia profesional: máximo 25%

Limitar el % de personas formadas en tres familias profesionales: máximo 50%

Analizando la participación de hombres y mujeres en la acciones de capacitación en el proyecto de mayor volumen (Interlabor@), como ejemplo de una dinámica que se repite en otros proyectos que se desarrollan en el marco del POLCD se observa que:

- el 91% de las mujeres se concentran en el sector servicios (74% de hombres). Estos resultados suponen un descenso de la participación de hombres y mujeres en acciones formativas en el sector servicios, pero un aumento de 4 puntos la brecha entre hombres y mujeres.
- el 8% de las mujeres participa en cursos relacionados con la industria -la mayoría en industria alimentaria- (el 15% en hombres. Aunque la mitad de ellos también participan en acciones formativas de industria alimentaria, el resto está repartido en industria pesada, montaje e instalaciones...) manteniéndose el diferencia de 7 puntos alcanzado en 2011.
- el 79% de las mujeres se concentran en 3 familias profesionales: servicios personales, turismo y hostelería, comercio. Este dato supone un incremento de 3 puntos respecto al 2011. (La concentración de los hombres en estas 3 familias es del 59% y se consigue el 79% de las mujeres a través de 8 familias profesionales). En ninguno de los dos casos se consigue el objetivo planteado de limitar a un 50% el porcentaje de personas formadas en 3 familias profesionales, y la brecha entre hombres y mujeres se ha situado en 20 puntos.

Es en este tipo de familias profesionales en las que las condiciones laborales suelen ser más precarias, aunque contar con una mayor preparación en estos ámbitos les sitúa en una mejor posición. Contar con una mayor concentración resta asimismo oportunidades a la hora de encontrar un empleo. Por otro lado hay familias profesionales que concentran un volumen muy elevado de personas de uno u otro sexo, superando el límite del 25% máximo establecido para este nuevo periodo. En mujeres es el caso de la participación en acciones formativas en Turismo y Hostelería (36.98%) y Servicios Personales (28.35%). En hombres se produce en Turismo y Hostelería (33.71%)

La oferta formativa se ajusta a las posibilidades académicas, a la disponibilidad de tiempo de los participantes, de los sectores del mercado laboral en los que tienen posibilidades de acceso. En el contexto actual, el criterio principal para organizar una formación ha sido la necesidad de las empresas o las posibilidades de inserción real. La oferta formativa se ha centrado en el sector servicios, puesto que es el sector donde más posibilidades de inserción tienen los perfiles con los que se trabajan Muchas de las ofertas de trabajo provienen de la atención a la dependencia, residencias geriátricas, empresas de limpieza...

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

Sin embargo es positivo el hecho de que un % tan elevado de mujeres participe en acciones de capacitación profesional, ya que les permite estar cualificadas para que puedan dar respuesta en un contexto tan competitivo. En breve en ocupaciones vinculadas a la atención a personas dependientes se va a exigir un mínimo de formación para personas que quieran trabajar en este ámbito, por lo que se trata de garantizar que sigan teniendo al menos, oportunidades. Toda cualificación en estos perfiles, es ya por sí misma, un elemento que reduce la desigualdad. También se ha motivado a ampliar su capacidad de inserción en sectores profesionales en los que en un primer momento no se veían reforzando cursos transversales. En estos casos se ha requerido de mucha labor de sensibilización cambiar mentalidades. Algunas mujeres empiezan a estar motivadas a formarse y ejercer empleos de sectores masculinizados, aunque sigue habiendo reticencias en aquellos que implican precisión tecnológica (instaladoras...) por no creerse capaces.

En los pocos casos en los que se han formado en ocupaciones masculinizadas (organización y gestión de almacén, mantenimiento de edificios, operaciones básicas en viveros y centros de jardinería) se han superado algunas de las muchas dificultades gracias al trabajo de sensibilización tanto a participantes como a empresas como el hecho de buscar la complicidad de la figura de intermediación como de redes de igualdad en las que se participa.

En la intermediación:

Limitar el % de empresas contactadas en tres divisiones CNAE: máximo 50%

Limitar el % de mujeres insertadas en el empleo doméstico a un 25% (1 de 4 mujeres insertadas).

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

El empleo doméstico se ha incrementado a lo largo de 2012, especialmente destacar entre las mujeres autóctonas. Para muchas mujeres ha representado la única alternativa teniendo en cuenta las situaciones tan desesperadas y precarias en las que viven (necesidades básicas por cubrir, todas los miembros de la unidad familiar en desempleo, agotadas las prestaciones...), la destrucción de empleo y las pocas ofertas que se crean. La intermediación representa una garantía de condiciones en la inserción y se ha reforzado la intervención para la regularización de mujeres que solo se planteaban este tipo de empleo en economía sumergida.

Las mujeres insertadas en empleo doméstico suponen el 39% de de las mujeres insertadas a través de la intermediación. Dentro de las mujeres, sigue siendo una opción en mayor medida para las mujeres inmigrantes. (41%) frente a las mujeres autóctonas (28%). En el actual contexto de crisis se ha convertido en una "válvula de oxígeno" para muchas familias extranjeras, y la medida de intermediación se ha convertido en una pieza fundamental para regularizar muchas situaciones que se han movido en la economía sumergida, y que con la nueva regulación del empleo doméstico se podían situar en situaciones de ilegalidad. Sin embargo en los proyectos de diversificación profesional, como es lógico, la presencia de mujeres en el empleo doméstico es mucho menos significativa y representa un 7%.

En relación a las empresas, el sector donde se han realizado más visitas ha sido con diferencia el sector servicios (Más del 90% de las empresas visitadas pertenece al sector servicios). Esta concentración es ligeramente superior al 2011 y es acorde con el contexto actual, ya que es el único sector que resiste y que emplea a más mujeres que hombres. Por contrapartida en términos de igualdad, el sector resiste a costa de un incremento en los empleos de baja calidad, lo que está ahondando en la situación de precariedad de las mismas.

Por otro lado además los hombres se están incorporando a sectores de hostelería como camareros de piso, o en ayuda a domicilio y servicio doméstico (tradicionalmente femeninas) como salidas profesionales, demandadas tanto en formación como para inserción laboral. Los hombres cuentan con una mayor facilidad para incluirse en

profesiones tradicionalmente femeninas, frente a las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos. Esta mayor diversificación de los hombres supone mayores oportunidades para ellos, pero sin embargo las de las mujeres no se amplían.

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

Así mismo, también se puede valorar muy positivamente que en el actual contexto de crisis, con el importante nivel de destrucción de empleo de la economía española durante 2012 (casi un millón de empleos destruidos), al menos un 16% de mujeres y un 10% de hombres han logrado un empleo como consecuencia del trabajo directo de intermediación laboral.

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

En cuanto a la implantación del principio de igualdad en los distintos proyectos podemos decir que se ha avanzado de manera significativa en la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de desarrollo de los proyectos desde su diseño hasta su evaluación, incluida la gestión de los mismos. El hecho de establecer objetivos de igualdad concretos y medibles ha permitido conocer el resultado del trabajo realizado y contar un punto de partida para medir y analizar su evolución de manera dinámica. De manera general los proyectos atienden las necesidades prácticas de mujeres y hombres, pero queda un recorrido de mejora en cubrir necesidades estratégicas que mejoren la posición de las mujeres.

Teniendo en cuenta los resultados y el contexto se proponen los siguientes aspectos de mejora:

- Mantener los objetivos de igualdad propuestos, pero revisar los resultados esperados.
- Reducir en al menos 2 puntos las brechas en participación de las mujeres en formación.
- Incorporar indicadores para medir (y por tanto poder establecer objetivos de mejora medibles y estrategias para alcanzarlos) el impacto de las responsabilidades familiares en el empleo y en la participación del itinerario.
- Transferir experiencias y aprendizajes de proyectos específicos de mujeres al resto de operaciones (empoderamiento digital).

CÁRITAS ESPAÑOLA, resalta en este punto:

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

La Fundación Luis Vives establece en su informe que 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.

Adicionalmente, mencionan 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 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.
- En el número 20 de la Revista Española del Tercer Sector se publica el artículo: "La discriminación en el ámbito local: caracterización y estrategias para combatirla". Lleva a cabo un análisis de los motivos por los cuales se discrimina, sus distintas manifestaciones en distintos escenarios de la vida cotidiana, y hace una reflexión sobre de qué manera se puede luchar de forma eficaz contra la discriminación en el ámbito local.
- En el número 22 de la Revista Española del Tercer Sector se publica el artículo: "Mujeres Musulmanas en Europa y las Prácticas discriminatorias y restrictivas en la educación". En él se realiza un análisis del ejercicio de la libertad de religión en los sistemas educativos y de enseñanza, así como sus divergencias entre distintos países de la UE.

La Fundación ONCE cita como medidas transversales las siguientes:

Cultura de la organización y capacitación a los profesionales. Tras el manual realizado en los primeros años de ejecución del periodo de Programación 2007-2013 sobre "Utilización de lenguaje no sexista" que fue difundido y compartido en red con todos los profesionales, en el mes de mayo de 2011 y con la finalidad de mejorar nuestro compromiso con la utilización dicho lenguaje, se comunicó internamente la instalación en los ordenadores de los gestores de una aplicación denominada "Nombra.en.red". Esta aplicación permite buscar y anotar expresiones que puedan ofrecer duda sobre su carácter sexista o no y propuestas de redacciones alternativas a las mismas.

Desde la propia Fundación ONCE se ha puesto en marcha el plan denominado "Iguala2", que tiene por objeto fomentar la corresponsabilidad entre todas las personas trabajadoras de Fundación ONCE y por ende, impregna todas las actividades que se hacen desde la gestión del Programa Operativo.

Como medidas específicas, la Fundación Once ha llevado a cabo las siguientes en los procesos y procedimientos del itinerario de inserción labora:

La aplicación del *principio de integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género* en el ámbito de la Orientación, se concreta en diferentes acciones, entre ellas:

- Con la finalidad de promover el empleo de las *mujeres con discapacidad*, se ha participado en una Jornada sobre Mujer, Trabajo y Discapacidad en la localidad de Ribeira (A Coruña), dado el especial interés de este Ayuntamiento en combatir todas aquellas desigualdades que se producen en el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de actuaciones de carácter innovador, diseñadas y desarrolladas a través de la cooperación entre entidades estatales de distinta naturaleza.
- En Asturias se ha ofrecido a la Fundación Mujeres información sobre los procesos de selección de FSC Inserta a través del envío del enlace a la web de Portalento. De esta manera, se pretende atraer a las mujeres con discapacidad en situación de desempleo al Programa Operativo con la finalidad de trabajar conjuntamente su itinerario y poder incrementar sus oportunidades de empleo.

La aplicación del *principio de integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género* en el ámbito de las acciones de mejora de la empleabilidad, se concreta, entre otros aspectos, a través del diseño específico de acciones para el colectivo, así como la cualificación en profesiones consideradas hasta la fecha con acceso limitado a mujeres. Como ejemplo mencionar en el año 2012:

En la Zona de Competitividad, en Aragón se han realizado dos acciones formativas orientadas a *mujeres con discapacidad*:

- Telemarketing: han finalizado 11 mujeres, habiéndose incorporado una de ellas a la fecha de cierre al mercado laboral.
- Operario de productos manufacturados: 13 mujeres finalizaron la acción formativa y dos de ellas ya han sido contratadas.

Asimismo, en esta Comunidad Autónoma se han realizado dos ediciones de la acción formativa Intervención en la Atención Higiénico – Alimentaria en Instituciones en las que la mayoría de los participantes han sido mujeres, en la primera edición han finalizado 7 mujeres y en la segunda 10. Actualmente se encuentran participando en diferentes procesos de selección para incorporación a puesto de trabajo.

Dirigido también a mujeres con discapacidad, se ha realizado el curso de Monitor de Tiempo Libre en el que 12 alumnas han finalizado tanto la parte teórica como la parte práctica de la acción formativa. Tras la formación práctica en un entorno real de trabajo, las alumnas aptas han obtenido la titulación oficial de “Monitora de Tiempo Libre. En la actualidad, una de ellas se ha incorporado a un puesto de trabajo y el resto se encuentran participando en diferentes procesos de selección.

Igualmente, en Cataluña 10 mujeres han realizado el curso de Operario de Lavandería Industrial y hasta la fecha 8 han encontrado trabajo.

En la misma Comunidad Autónoma, 12 personas han finalizado la acción formativa “Aprovisionamiento, Praelaboración y Conservación culinarios”. Once han realizado prácticas formativas en entorno real de trabajo, 3 se han incorporado a un puesto de trabajo y el resto se encuentra participando en diferentes procesos de selección.

La Fundación Secretariado Gitano (FSG) orienta sus acciones a la promoción integral de la comunidad gitana, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como eje transversal, al mismo tiempo que desarrolla acciones específicas para mujeres gitanas. Desde el Área de Igualdad de Género se impulsan programas y acciones orientadas a superar las barreras que afrontan estas mujeres debido a la discriminación étnica y al sexismo. Como entidad social sin ánimo de lucro de carácter intercultural, la FSG cuenta con equipos formados por personas gitanas y no gitanas, así como con un grupo de mujeres gitanas, que trabajan en red y se reúnen varias veces al año con el fin de aportar ideas a este Área de Igualdad de Género y para servir de espacio de reflexión y participación de mujeres gitanas integrantes de la entidad.

Para trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres respondiendo a esta diversidad, la Fundación Secretariado Gitano desarrolla proyectos de diferentes orientaciones destinados a mujeres y niñas de todos los grupos de edad y de distintos niveles formativos e intereses. El trabajo de la Fundación Secretariado Gitano, se centra en la interculturalidad, no limitándose por tanto a la comunidad gitana. Por ello los programas tienen un alto impacto social, llegando a destinatarias/os de múltiples culturas y etnias. A través del presente convenio se ha llegado a cerca de 300 personas a pesar de las limitaciones de tiempo sufridas como resultado del retraso en la firma del Convenio.

Medidas transversales¹⁵

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

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

Para la prevención de la discriminación y la violencia contra las mujeres se establece también la sensibilización sobre la lucha contra la discriminación: realización de campañas y materiales dirigidos a la sociedad en general y la formación de agentes clave (periodistas, policía, juristas y otros profesionales e Información y

¹⁵ En este apartado se incluyen las acciones de carácter estratégico, que se dirigen a modificar las estructuras, modelos y prácticas de intervención que perpetúan las desigualdades de género.

asesoramiento). Destacamos la realización de otros estudios e informes sobre distintas situaciones de discriminación de las mujeres así como los documentos adoptados.

Las principales actividades que desarrolla la FSG se engloban en:

- **Orientación y acompañamiento al empleo.** El empleo es el eje central del Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Mujer y la FSG. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en ambos espacios, el privado-reproductivo y el público-productivo, es la única manera de lograr la Igualdad de género. Desde el Programa de Empleo Acceder de la FSG se realiza un itinerario completo de formación para el empleo, orientación laboral, acompañamiento en los recursos e inserción en el mercado laboral. También se ofrece una atención individualizada a cada mujer, ofreciendo diferentes servicios como pueda ser también el asesoramiento para el autoempleo. Dentro de este punto cabe señalar el tema de la **Corresponsabilidad**. La conciliación no es sólo un tema de mujeres gitanas, ni se refiere sólo compaginar empleo y familia. Se trata del principio de equidad que debe guiar el reparto de tareas y espacios entre mujeres y hombres. En este sentido se ofertan actividades formativas para completar el currículo de las mujeres, actividades para que dispongan de mayor tiempo libre, talleres de sensibilización sobre las necesidades de cuidarse a una misma en lo personal y servicios que posibiliten que mujeres y hombres se descarguen de las responsabilidades familiares: ludotecas, actividades para menores, etc. En el ámbito interno, la FSG también contempla medidas y permisos laborales para fomentar la corresponsabilidad.
- **Asistencia a víctimas de discriminación.** La no discriminación por el origen racial o étnico es uno de los ejes estratégicos de la FSG, abordado desde el área de Igualdad de Trato y en colaboración con todas las sedes territoriales de la FSG. Se ofrece un servicio de asesoramiento y defensa del derecho a la no discriminación, como entidad miembro de la Red de Centros de Asistencia a Víctimas de Discriminación por el Origen Racial o Étnico.
- **Educación formal, no formal y desarrollo personal.** La educación y la formación es el paso fundamental para el desarrollo de las potencialidades de la comunidad gitana. Además de abrirles nuevas posibilidades, la educación consigue que las mujeres gitanas sean más conscientes de sus posibilidades y potencialidades y, consecuentemente, tenga mayor libertad en la toma de decisiones. Además de fomentar la educación reglada y ofrecer itinerarios formativos para las mujeres gitanas, se realizan todo tipo de actividades formativas dentro de la educación no reglada: talleres de autoestima, talleres de habilidades sociales, animación a la lectura, actividades infantiles, etc.
- **Sensibilización.** Es el primer paso para entender la importancia de la igualdad de género. Este trabajo se realiza dentro y fuera de la entidad. Cada paso del departamento de inclusión social tiene en cuenta este aspecto. Se realizan charlas y materiales, además de producirse coordinación con otros departamentos para poder incluir la perspectiva de género. Se asiste a eventos, seminarios y jornadas para participar como ponentes, ya estén organizados por nuestra la FSG o por otra entidad.
- **Promoción de la salud.** Dentro del mismo departamento de Inclusión Social se encuentra el área de salud. Uno de sus objetivos fundamentales es transversalizar la perspectiva de género, ya que está demostrado por sus estudios que las mujeres gitanas presentan un estado de salud peor. De este modo, tanto los estudios y publicaciones de salud como las acciones desarrolladas desde esta área contemplan la igualdad de género.
- **Participación social.** La presencia de las mujeres gitanas en el espacio público no sólo pasa por la incorporación al mercado laboral. Deben estar presentes en todos los ámbitos de toma de decisiones, en un sentido más amplio. Por ello la FSG contempla entre sus objetivos y metodologías la participación igualitaria, la presencia de mujeres en órganos de decisión y en diferentes actividades internas y externas, favoreciendo las redes con otras entidades y, especialmente, la sororidad o lazos solidarios entre mujeres gitanas y de otras culturas.
- **Apoyo y asesoramiento técnico.** Desde el Área de Igualdad de Género, se atienden demandas provenientes de administraciones públicas, otras entidades sociales, profesionales de los servicios sociales y de mujeres particulares. La mayoría de las demandas se refieren a la inclusión de la igualdad de oportunidades en proyectos específicos de interculturalidad y a la inclusión de la perspectiva de una minoría étnica en planes, programas y proyectos de igualdad. También existen colaboraciones de diversa índole con otras entidades.
- **Ocio saludable y cultura.** Las propuestas de actividades lúdicas y culturales ofrecen el marco de encuentro idóneo para facilitar el acercamiento y creación de redes entre mujeres gitanas, así como su

acceso a los recursos culturales normalizados. También aumentan la calidad de vida de las mujeres gitanas y su salud bio-psico-social, de modo que les permite dedicarse más tiempo a sí mismas y descargarse temporalmente de las tareas de cuidados.

- **Acciones específicas de prevención de la violencia de género contra las mujeres.** Seguimos desarrollando actividades específicas y transversales contra la violencia de género en el marco del grupo creado en 2009. Este grupo se encarga de trabajar, debatir, reflexionar y establecer protocolos y metodologías comunes, específicas sobre violencia contra las mujeres. Resulta evidente que la violencia machista afecta a todas las mujeres independientemente de la etnia, la clase social o la cultura entre otras.

Por último, destacar la labor que el área de Igualdad de Género desarrolla tanto a nivel de coordinación con los dispositivos que la FSG tiene a nivel nacional como a nivel externo con otros organismos que luchan por la igualdad. Destacan las siguientes actuaciones:

- Reunión con la Presidenta del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género y Vocal del Consejo General del Poder Judicial, Dña. Inmaculada Montalbán, con el objetivo de analizar posibles vías de colaboración en la lucha contra este grave problema social que también afecta a la comunidad gitana en la misma medida que al resto de grupos sociales que conforman nuestra sociedad. Celebrada el 10 de octubre.
- Participación en un grupo de discusión sobre brecha digital y mujeres gitanas dentro del Proyecto Romi.net organizado por la Universitat Oberta de Catalunya, y celebrado el 25 de mayo.
- Participación en la Comisión de Género e Igualdad del Consejo Estatal de ONG de Acción Social a lo largo de todo el año 2012.
- Presentación del Programa Romi.net como buena práctica dentro de unas jornadas organizadas por la Dirección General de Empleo del Fondo Social Europeo celebradas en Bruselas el 20 de Junio.
- Participación a través de una ponencia en la Jornada Diversidad y violencia de género, organizadas por el Instituto Extremeño de la Mujer y celebradas en Cáceres el 19 de diciembre.
- En Galicia, País Vasco, Murcia, Valencia y en otras comunidades se llevan a cabo intervenciones integrales para la promoción de las mujeres gitanas con la financiación de entidades locales públicas y privadas.
- Por otro lado, el área de Igualdad de género ofrece servicios de asesoramiento a los diversos dispositivos que la FSG tiene a nivel nacional con el fin de que el trabajo en este ámbito se trabaje siguiendo las líneas de actuación marcadas por la organización.
- Por último, la FSG de Cataluña colabora como socia con la Fundación Surt en un proyecto europeo Daphne a través de estudio sobre la situación de las mujeres gitanas en relación con la violencia de género.

En otro orden de cosas, desde el 2011, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y el Área de Igualdad de la Entidad, se inició el diseño de un Plan de Igualdad dirigido a profesionales de la Fundación Secretariado Gitano 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 ha estado trabajando a lo largo de 2012 en el diseño de los objetivos, medidas, responsables de llevar a cabo dichas medidas e indicadores de evaluación a desarrollar, que contemplará el Plan.

Medidas específicas del PO de fomento de la igualdad¹⁶

La Fundación Secretariado Gitano, a través del Área de Igualdad, busca la promoción de las mujeres gitanas, impulsando su presencia en los diferentes ámbitos de representación social. Se trata además de sensibilizar a las instituciones y a otras organizaciones interesadas en la promoción de las mujeres gitanas de la necesidad de contemplar la especificidad cultural, integrando los planteamientos de trabajo, los objetivos, el estilo y las claves de intervención con mujeres gitanas al resto de las acciones de intervención con población gitana. Entre las principales actuaciones desarrolladas en 2012, se encontrarían las siguientes:

- XVI Jornadas Estatales Mujeres Gitanas “Promoción educativa y laboral de la mujer gitana. Empoderamiento en Igualdad”.
- Reuniones del Grupo de Mujeres Gitanas.
- Reuniones del Grupo de trabajo contra la Violencia de Género.
- Publicación de la “Guía de intervención social con población gitana desde la perspectiva de género”.

TOTAL PARTICIPANTES DIRECTAS/OS DEL PROGRAMA			
Grupo de Mujeres Gitanas	Grupo Violencia	Jornadas	Guía Perspectiva de Género
11	39 participantes	97	Ejemplares: 1000

TEMPORALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES 2012

OCTUBRE	10 octubre I Reunión Grupo de Violencia 17 y 18 octubre I Reunión Formativa GMG
NOVIEMBRE	27 y 28 Noviembre Jornadas Edición Guía
DICIEMBRE	17 y 18 diciembre. II Reunión Formativa GMG 11 Diciembre. II Reunión Grupo Violencia 13 Diciembre. III Reunión Grupo Violencia. Edición Guía

Asimismo, la FSG a través del Área de Igualdad de Género ha desarrollado a lo largo de este año otras cuestiones vinculadas con la igualdad de oportunidades en la comunidad gitana, acciones tanto internas como externas a la entidad. Se han atendido y asesorado diversas consultas técnicas y se continuado colaborando en la elaboración del Plan de Igualdad de la organización. Cabe resaltar la relación establecida con el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género a través de su presidenta Inmaculada Montalbán con el fin de abrir

¹⁶ Este apartado contiene una enumeración y breve descripción de las acciones que se dirigen a mujeres con el fin de abordar su posición de desventaja y facilitar su acceso y participación en ámbitos donde se produce las desigualdades y discriminación.

una línea de colaboración que permita adaptar el protocolo de actuación en casos de violencia de género a las especificidades de las mujeres gitanas.

El Instituto de la Mujer, en calidad de 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, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIEMH), reconoce la igualdad formal de mujeres y hombres, a la vez que pone de manifiesto la existencia de diversos tipos de discriminaciones como la salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, que hacen necesaria una acción normativa para conseguir la igualdad real. Por ello, insta, en su artículo 11, a adoptar “medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad”. Además, en su artículo 15, proclama que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres ha de informar, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. El carácter integral de esta Ley, al actuar, no sólo sobre los poderes públicos sino también sobre el sector privado, supone que las políticas de igualdad han de aplicarse en todo el territorio español y en todos los ámbitos.

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

Por ello, las actuaciones del INSTITUTO DE LA MUJER en el ámbito del PO Lucha contra la Discriminación, están determinadas por lo que establece la normativa nacional y comunitaria en cuanto a potenciar la aplicación de la transversalidad (mainstreaming) de género, acompañado de acciones positivas contando para ello con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

- **Medidas específicas del PO de fomento de la igualdad 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. Para ello, el INSTITUTO DE LA MUJER, ha desarrollado, durante el año 2012, las siguientes medidas específicas:

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

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

-Acciones formativas. Contempla dos tipos de actuaciones relacionadas con la prevención de la violencia sexual: El Programa sobre información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes dirigido a diferentes colectivos en el entorno educativo; los cursos on line sobre atención sociosanitaria ante la violencia contra las mujeres, tienen como objetivo sensibilizar e impartir una formación específica sobre la violencia contra las mujeres a los y las profesionales de atención sanitaria.

-Becas de formación; se convocan en el IM para fomentar los conocimientos técnicos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y aumentar la empleabilidad de las personas beneficiarias.

-Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento; Se contemplan dos actuaciones: Por una parte, 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, que tiene por finalidad asesorar, orientar e informar a las mujeres en diversos ámbitos; Por otra, los Talleres jurídicos en Centros Penitenciarios tienen como objetivo reinsertar a las mujeres privadas de libertad e impulsar su rehabilitación social.

-Ayudas a la potenciación de Redes o Asociaciones; Se engloban dos tipos de actuaciones: 1) Son principalmente subvenciones dirigidas, unas, a realizar programas y actividades en el marco de actuación de las ONG de mujeres de ámbito estatal y otras, a potenciar los estudios y las investigaciones relacionados con la Igualdad de género. 2) Otro tipo de actuaciones, son las relacionadas con el fomento de la SI con perspectiva de género, con la realización de talleres para la promoción y uso de las TIC a las mujeres rurales, priorizando a aquéllas de 45 a 65 años.

-Campañas de difusión y sensibilización; Se incluyen en esta categoría, un espectro de actuaciones amplio, cuyos objetivos son muy generales y que van dirigidas a la sociedad en general y a agentes en particular que intermedian en el mercado laboral. Entre sus objetivos se encuentran: integrar la perspectiva de género en todos los programas y actividades que se desarrollen en todos los ámbitos (sanitario, SI, educativo, empresarial, cultural...) Asimismo, mediante las publicaciones y exposiciones que anualmente realiza el Instituto de la Mujer, se realiza la difusión y sensibilización sobre la situación de las mujeres en todos los ámbitos sociales.

-Jornadas y seminarios; Se realizan actuaciones para potenciar la participación en actos públicos (ferias, jornadas, encuentros, etc.), para difundir materiales técnicos de apoyo y dar a conocer los programas y actividades que lleva a cabo el Instituto de la Mujer para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral. Destaca un Seminario para promocionar la presencia de las mujeres en las TIC en el que participaron 90 personas. Se integran también aquí la realización de Encuentros, Seminarios y otras actividades dirigidas a las mujeres gitanas, con el objetivo de fomentar su participación en los distintos ámbitos sociales y laborales y actuaciones de promoción de las mujeres con discapacidad.

-Estudios e investigaciones; Se desarrollan estadísticas, estudios, investigaciones y evaluaciones sobre la existencia de situaciones de discriminación de la mujer por distintos motivos y en distintos ámbitos, para contribuir a la efectiva igualdad de mujeres y hombres, generar conocimiento y/o mejorar la competitividad empresarial. Destaca un estudio de investigación para la elaboración de un índice sintético de discriminación salarial y la elaboración del Informe de evaluación del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la SI.

➤ Medidas transversales

Por otra parte, el Instituto de la Mujer, integra el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actuaciones que lleva a cabo, desde el diseño y planificación de las mismas, hasta su ejecución, seguimiento y evaluación.

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

En relación con la gestión, en todos los instrumentos jurídicos que se llevan a cabo para desarrollar las actuaciones, se incorporan, siempre que es posible, criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la valoración de los proyectos, o en los criterios de selección y adjudicación. En concreto, hay un tipo de subvenciones dirigidas únicamente a ONGs de mujeres de ámbito estatal.

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

En cuanto al seguimiento y evaluación, los resultados de las actuaciones se desagregan siempre por sexo y se utilizan indicadores de género, resaltando la importancia que tienen para medir la repercusión de las intervenciones de los Fondos en mujeres y hombres.

Además, debido a la función doble que ejerce el Instituto de la Mujer como Organismo Intermedio a la vez que encargado de velar por la transversalidad de género en los Fondos Comunitarios, ha contribuido mediante la

formulación de propuestas y observaciones, a todos los documentos de programación y gestión del resto de los gestores de los Programas Operativos y demás Organismos Intermedios del período actual así como a la normativa del nuevo período de programación 2014-2020 (borradores de Reglamentos de Fondos, la Estrategia 2020 y al V Informe de Cohesión), con el fin de que los Fondos contribuyan a garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Unión Europea.

El Instituto de la Mujer participa también con este doble papel en el Comité de Seguimiento de este Programa Operativo, al que también contribuye con sus aportaciones en materia de la aplicación del enfoque de género en las intervenciones de los Fondos.

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

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

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

Posteriormente, a través de la Red de Políticas de Igualdad, en concreto, mediante el Grupo de Trabajo de Indicadores y Evaluación, se realizó una encuesta dirigida a los miembros del Grupo, sobre las conclusiones y recomendaciones de la EETIO y, a partir de ahí, se elaboró un documento de reflexión en el que se han recogido las principales propuestas a realizar en el seno del Grupo. Estas se resumen en: elaborar un catálogo de fuentes de información para detectar las brechas de género, recoger y difundir buenas prácticas en materia de género de proyectos cofinanciados, elaborar una Guía a efectos de homogeneizar el contenido de los Informes Anuales de Ejecución incorporando la perspectiva de género, realizar formación en materia de indicadores y elaborar un listado de aquéllos susceptibles de ser desagregados por sexo, continuar con la capacitación en materia de género a todos los gestores e intervinientes en los Fondos, a fin de aplicar la transversalidad de género en las actuaciones cofinanciadas. Todas estas tareas se han llevado a cabo y los documentos resultantes se encuentran disponibles en la Web del IM.

➤ **Información y publicidad**

El Instituto de la Mujer, se propone el objetivo específico consistente en visibilizar a las mujeres mediante acciones de comunicación y difusión de las actuaciones así como evitar las actuaciones discriminatorias en este ámbito.

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

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

Se promueven campañas de difusión, jornadas, conferencias, seminarios, en los que se difunden las actuaciones realizadas por el Instituto de la Mujer, para promover la igualdad de oportunidades, especialmente en el ámbito laboral.

Con el objeto de realizar el seguimiento de los contenidos publicitarios emitidos en distintos soportes (televisión, radios, exterior, etc.) en relación con las actividades del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, se dispone de una base de datos de Infoadex que permite la consulta on-line y descarga de anuncios

publicitarios para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Esta base de datos es una actuación cofinanciada.

Por otra parte, se fomenta el uso de las nuevas tecnologías para la difusión de los Programas y a su vez, colabora a favorecer el uso de las TIC entre las mujeres, disminuyendo la brecha digital de género.

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

OATPFE

En el procedimiento establecido por este Organismo Autónomo para todos los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, se incorpora en el proceso de selección la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género.

En la ejecución de este periodo es evidente que se ha tenido en cuenta, ya que el porcentaje de mujeres que han participado es algo superior al porcentaje de población femenina en general en los establecimientos penitenciarios

IMSERSO

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.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

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

- o Se suele incluir un Módulo de género y/o igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los cursos y/o talleres de formación para el empleo.
- o En algunos casos se incluyen también un Módulo de Prevención de Violencia de Género en las acciones formativas.
- o Elaboran el material formativo con especial atención a la utilización de lenguaje no sexista.
- o Se va incluyendo más frecuentemente la formación y la sensibilización en género dentro de la formación general en materia de inmigración que se imparte al personal que trabaja en las entidades que desarrollan los programas, de esta manera se mejora el conocimiento en la materia y se asegura una mejor transmisión de estos valores a las personas inmigrantes beneficiarias de los programas.

- o En la mayoría de los programas se aplica el principio de acción positiva en la selección de participantes en cursos, dando prioridad de participación a las mujeres inmigrantes, sobre todo con cargas familiares.
- o Se incluyen medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la realización de los Itinerarios Individualizados de Inserción, adaptándose a horarios laborales, de guardería, de atención y cuidados, etc. Así mismo se incluyen ayudas económicas a guarderías para facilitar la formación y la asistencia a entrevistas de trabajo.
- o Cada vez se realizan más cursos o jornadas de empoderamiento dirigidas exclusivamente a mujeres.

A continuación vamos a destacar algunas de las actuaciones más significativas en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género. Algunas de ellas tienen un carácter transversal, mientras que otras constituyen medidas específicas y concretas. Todas estas actuaciones han sido desarrolladas en el marco de los programas ejecutados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo durante el año 2012:

- *Programas de CEPAIM “Cepaim emprende”, “Diversifica”, “Integración de familias inmigrantes en zonas rurales despobladas”, “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” y “Red de Centros de Empleo Itaca”.*

La Fundación CEPAIM contempla en todos sus programas y actuaciones la aplicación transversal de la perspectiva de género, disponiendo de un área específica de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y un Plan de Igualdad.

- *Programa de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras “HERA: Inmigración, Empleabilidad y Ecocio”.*

Promueven específicamente la participación de las mujeres en formaciones tradicionalmente realizadas por hombres como carretilleros, tractoristas, etc. Estos cursos se gestionan con la Fundación Tripartita para la Formación.

Aunque hay que destacar que las acciones positivas dirigidas a la reserva de plazas para mujeres en las actividades no son bien acogidas por la población ni los ayuntamientos, por lo que se abre la participación a los hombres.

- *Programa de COMRADE “Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes”*

Este programa está concebido como acción estratégica de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral y, por tanto, para facilitar el acceso al empleo de las mujeres inmigrantes y en casos especiales de hombres inmigrantes.

Se facilita la asistencia a centros de educación infantil a hijas e hijos de corta edad, solucionando así uno de los mayores obstáculos para la integración, dada la vulnerabilidad de las mujeres y las familias inmigrantes, permitiendo conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar.

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

Movimiento por la Paz aprobó el primer semestre de 2012 su Plan de igualdad 2012 – 2016, que contribuye a tener en cuenta de una forma decidida el enfoque de género en el plan estratégico de la organización. Cabe destacar la asistencia por parte del personal técnico de Movimiento por la Paz a las Jornadas de género en programas sociales organizado por el Instituto de la Mujer, así como la realización de diferentes formaciones en igualdad de género.

- **Programa de la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos- Iniciativa Rural (COAG) “Campaña de sensibilización sobre la prevención de riesgos laborales y salud laboral en los alojamientos del sector agrario”.**

En todas las acciones llevadas a cabo se pone especial énfasis en promover la utilización de un lenguaje no sexista, así como la plena integración de la perspectiva de género. El resultado son contenidos que no sólo evitan la discriminación, sino que por su manifestación abogan por la igualdad.

En el caso de documentos o publicaciones con contenidos audiovisuales como fotografías, ilustraciones, etc., se ha tenido especial cuidado en hacer visible de forma manifiesta el trabajo de las mujeres en el medio rural.

En esta Campaña se ha puesto énfasis en la violencia de género y el acoso en el trabajo como riesgos laborales a los que están expuestas todas las trabajadoras y de manera especial las mujeres inmigrantes temporeras.

En la denominada *Guía para trabajadores/as temporeros sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral en el sector agrario* se dedica un capítulo a sensibilizar contra la violencia de género.



La violencia contra las mujeres tiene su origen en el reparto desigual de poder entre sexos. Los hombres que la ejercen expresan con estas actitudes violentas su poder y dominación. La violencia contra las mujeres no se ejerce sólo en los ambientes marginales e incultos, ni es consecuencia de la pobreza o del alcoholismo, la pobreza y la marginación añaden más sufrimiento a las víctimas, pero no son las causas de la violencia de género. Es justificada erróneamente por algunas personas, ya que consideran que hay argumentos, leyes, costumbres, normas sociales o el comportamiento de la propia víctima, que justifican esa violencia.

No hay que olvidar que la violencia contra el sexo femenino representa la primera causa de mortalidad entre las mujeres de 15 a 45 años en todo el mundo, por encima de los accidentes de tráfico o el cáncer, según la OMS (Organización Mundial de la Salud).

¿hacemos un trato?

Llama y denuncia los malos tratos

CERES
CONFEDERACIÓN DE MUJERES DEL MUNDO RURAL

Infórmate sobre tus derechos y los recursos existentes en tu comarca. Habla con personas de tu confianza y con profesionales:

TELÉFONOS	
Atención a las mujeres. Atención 24 horas. Información y asesoramiento. Asesoramiento y confidencialidad.	900 400 273
Atención contra el maltrato. Confidencialidad absoluta. La llamada no se registra ni en el teléfono ni en la factura. Información y asesoramiento.	016
Guardia Civil	062
Policía Local	092
Policía Nacional	091
Bomberos	080
Emergencias	112
Urgencias	061
Emergencias para discapacitadas auditivas	900 116 016

261

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres tiene su origen en el reparto desigual de poder entre sexos. Los hombres que la ejercen expresan con estas actitudes violentas su poder y dominación.

La violencia contra las mujeres no se ejerce sólo en los ambientes marginales e incultos, ni es consecuencia de la pobreza o del alcoholismo, la pobreza y la marginación añaden más sufrimiento a las víctimas, pero no son las causas de la violencia de género. Es justificada erróneamente por algunas personas, ya que consideran que hay argumentos, leyes, costumbres, normas sociales o el comportamiento de la propia víctima, que justifican esa violencia. No hay que olvidar que la violencia contra el sexo femenino representa la primera causa de mortalidad entre las mujeres de 15 a 45 años en todo el mundo, por encima de los accidentes de tráfico o el cáncer, según la OMS (Organización Mundial de la Salud).

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Es una forma de discriminación ilegal, y de abuso sexual y psicológico. Ocurre típicamente en el lugar de trabajo u otros ambientes donde poner objeciones o rechazar puede tener consecuencias negativas. Es una conducta que lleva a crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

016

TELÉFONO DE ATENCIÓN CONTRA LOS MALOS TRATOS

- Llamada gratuita.
- No reconocida en la factura.
- Asesoramiento jurídico gratuito.
- 24 horas 365 días al año.
- Idiomas de información: Castellano, Inglés, Francés y Lenguas autonómicas.

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

De igual forma en la *Guía destinada a empleadores/as sobre buenas prácticas relacionadas con la gestión y el funcionamiento de los alojamientos para trabajadores/as temporales inmigrantes en el sector agrario* se facilita información sobre la violencia contra las mujeres.

- **Programa de la Alianza Cristina de Jóvenes de la Ymca “Integración laboral de mujeres inmigrantes”.**

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

del ámbito doméstico y familiar favorece su empoderamiento y supone una fase importante en su proceso de integración y adquisición de su autonomía personal.

Además el tema del género, se constituye en todas las actividades que se realizan en la asociación y de las que ellas participan, como un eje transversal dentro de su proceso. El objetivo es promover la equidad entre hombres y mujeres. Para lograrlo, en todos los procesos pedagógicos y formativos se promueven reflexiones en torno al tema partiendo de mitos, imaginarios e inquietudes con las que se relacionan permanentemente en su cotidianidad, tales como la maternidad, paternidad, acomodación de roles genéricos, autoestima, sexualidad, productividad, formas de relacionarse entre géneros y entre generaciones, formas de expresar afecto por parte de los hombres y de las mujeres, etc.

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

➤ ***Programa de CONFESAL “Genera 2011. Apoyo a Iniciativas de Autoempleo de Inmigrantes”.***

- Desde el 22 de Noviembre de 2010 CONFESAL tiene firmado un Convenio con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.
- Además, cuentan con la ayuda de las Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales (AMESAL) tanto de Madrid, Murcia y de Andalucía, que implementan acciones transversales en el programa, aportando criterios acerca de la incorporación de la perspectiva de género en el mismo.
- Colaboran regularmente con asociaciones de mujeres emprendedoras y asociaciones que desarrollan programas de microcréditos para mujeres inmigrantes.
- Todas las actuaciones del proyecto han sido diseñadas partiendo del enfoque de género y de la necesaria incorporación de la Igualdad de Oportunidades como ejes transversales. El Programa Genera es un programa que está dentro del eje Igualdad de Oportunidades. El objetivo fundamental del programa es gestionar de forma positiva la diversidad que introduce la variable género, para combatir la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.

➤ ***Programas de Cruz Roja Española “Construyendo la Integración a través del empleo”, “Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género” e “Inserción socio-laboral”.***

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

- Se priorizar a las mujeres participantes en el programa de autoempleo para la tramitación de microcréditos.
- ***Programa de la Red Acoge “Itinerarios individualizados de inserción sociolaboral”.***

La Entidad Red Acoge ha realizado las siguientes actividades en el marco del programa:

 - En Murcia se ha realizado un curso de promoción de la salud desde la perspectiva de género.
 - En Madrid el centro donde se ubica el proyecto está exclusivamente destinado a la Formación e inserción laboral de mujeres africanas subsaharianas.
 - En Valladolid, como medida de conciliación de vida familiar y laboral, se ha creado una escuela de verano durante los meses estivales a la que han tenido acceso los hijos e hijas de familias inmigrantes en búsqueda de empleo o trabajando. Así mismo, el grupo de Mujeres “Arco Iris”, creado en 2006, durante el año 2012 se ha consolidado totalmente con un claro papel de agente de un proceso migratorio.
 - En Valencia, desde el año 2011 se viene promoviendo un “Nuevo Espacio de Mujeres” por el grupo de “Mujeres en Acción de Valencia Acoge”, desde el cual se quiere propiciar un espacio de encuentro y de reflexión donde las mujeres inmigrantes participantes de los distintos programas de Valencia Acoge, analicen y expongan sus principales necesidades, preocupaciones y demandas. También Valencia Acoge es integrante de la Plataforma por la dignificación de los derechos de las empleadas de hogar.
- ***Programa de Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) “ Itinerarios para la inserción e integración laboral de personas inmigrantes”.***
 - Talleres de empoderamiento, dirigido a mujeres y un pequeño porcentaje de hombres para que estos puedan valorar el papel de la mujer en el mercado laboral y afirmar la situación de igualdad entre hombres y mujeres..
 - Taller de creación de empresas, para potenciar el carácter emprendedor y creación de empresas lideradas por mujeres migrantes.
 - En la bolsa de empleo para las mujeres se han iniciado derivaciones y trabajos de apoyo con la organización “Mujeres Solidaridad y cooperación”.
 - Se ha priorizado la participación en el programa de mujeres con cargas familiares.
 - Se ha puesto en marcha la igualdad de género en CEAR-Euskadi mediante el Plan de Igualdad 2011 – 2014,
- ***Programa de Iniciativas Solidarias “Itinerarios integrados de inserción laboral”.***
 - Curso Igualdad de Oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito del empleo organizado por el Instituto de la Mujer.
 - Realizaron actividades con motivo de la celebración del Día de la Mujer, Video forum “En Tierra de Hombres”, “Las mujeres de verdad tienen curvas” y “La verdad de Soraya M”.
 - Se realizó una sesión de 90 min. en colaboración con la Asociación Aculco en relación al Día Internacional Contra la Violencia de Género con la finalidad de prevenir la violencia de género en la población más joven.
- ***Programa de Colectivos de Acción Solidaria “Programa que tengan por objeto el desarrollo de itinerarios integrados de inserción laboral individualizado”.***
 - Se han adaptado los materiales de comunicación e información, así como los de formación, a criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Información y asesoramiento a empresas sobre fomento de la contratación de mujeres.
 - Apoyo a iniciativas empresariales de mujeres.
 - Campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Garantía de la asistencia para la protección adecuada a los/as menores acompañados de madres solteras.
- ***Programa de la Red Española de Entidades por el Empleo (Red Araña) “Praxágoras”.***

La entidad Red Araña realiza este programa de continuidad que está exclusivamente dirigido a mujeres víctimas de violencia. Durante todo el desarrollo del proyecto se trabajan los contenidos valorando las experiencias y aprendizajes específicos de las mujeres, cuestionando los roles/modelos de género socialmente impuestos y valorando la actividad y aprendizajes realizados por las mujeres en el ámbito doméstico como significativos y transferibles al mundo laboral.

Las actividades más importantes que se realizan en el desarrollo de este programa son:

 - Acogida individual en la que se realiza una primera valoración de la situación personal de la mujer y su acceso a los recursos asistenciales de protección social, jurídica, sanitaria, policial, y de apoyo económico.
 - Acompañamiento y tutorías individuales para determinación del Plan Individual de Inserción.
 - Intermediación laboral con empresas y seguimiento y apoyo al mantenimiento del empleo.
 - Talleres de habilidades básicas para la búsqueda de empleo que pretenden incidir en aspectos propios de estas mujeres como la ausencia de motivación, la carencia de hábitos, la falta de cualificación, la ausencia de experiencia real laboral, la baja autoestima, el miedo, etc.
 - Apoyo psicológico realizado por especialistas en todas las fases del programa.
 - Coordinación con recursos asistenciales de la zona, como las unidades de trabajo social, el centro de atención a víctimas de violencia, etc.
- ***Programa del Colectivo La Calle “Itinerarios integrados de inserción social y laboral para personas inmigrantes en situación o riesgo de exclusión social”.***
 - Creación de una red de madres que se ayudan mutuamente con el cuidado de sus hijos cuando tienen que atender obligaciones laborales.
 - Sesiones informativas para hombres y mujeres sobre el reparto igualitario de tareas domésticas y responsabilidades familiares.
 - Taller de alfabetización digital dirigido prioritariamente a mujeres para contribuir a paliar las desigualdades en los conocimientos de nuevas tecnologías.
 - Taller de igualdad de género para hombres y mujeres titulado “Conciliación sobre la igualdad de oportunidades y el contexto jurídico que las garantiza”.
- ***Programa de Casal dels Infants “Taller del Raval: centro de actuaciones integrales para la integración sociolaboral de jóvenes”.***
 - Gimcana de género por el Día Internacional contra la Violencia de género. Temas: Ciencia es un nombre de mujer-Observando el género-Reconstruyéndonos-Coeducación.
 - Curso de Módulo de Electricidad, donde las mujeres participantes en el programa pero asistiendo a otras formaciones aprendieron durante algunas jornadas cómo llevar a cabo pequeñas reparaciones eléctricas.
- ***Programa de la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas “ Itinerarios de inserción laboral individualizados para inmigrantes”.***

En el desarrollo de los itinerarios, de forma específica se han elaborado las siguientes dinámicas para trabajar en la introducción de la perspectiva de género:

 - Roles y estereotipos.
 - Socialización diferenciada por sexos.
 - Mecanismos de socialización: medios de comunicación.

- Sistema patriarcal.
- Violencia de género.
- División sexual del trabajo. Roles laborales.
- Uso del lenguaje.

➤ *Programa de la Asociación Semilla “Itinerarios sociolaboral para personas inmigrantes”.*

Esta entidad en el transcurso del desarrollo del programa ha detectado dentro de los propios centros actitudes discriminatorias y desiguales, al observar la relación entre los y las jóvenes. Observaron que a pesar de compartir las aulas, su relación se basaba en posiciones jerarquizadas y en planos desiguales. Su comportamiento se sustentaba en la agresividad, una alta competitividad, falta de respeto hacia los y las otras y escaso dialogo. En definitiva, unas fórmulas de relación que se basaban en la dualidad dominio-sumisión.

Por ello han implementado un modelo que integra las diferencias y facilita relaciones armónicas entre hombres y mujeres, desterrando de este modo a la violencia de nuestro entorno, en definitiva, proponiendo un modelo de “coeducación”.

➤ *Programa de ACCEM “Integración sociolaboral para inmigrantes”.*

- Se han impartido varios módulos específicos en materia de género: “Taller de Género: Iniciación” y “Talleres sobre la prevención de la violencia de género”. La participación en estos módulos es mixta lo que permite formar y sensibilizar en la materia tanto a hombres como a mujeres
- Se ha trabajado el cortometraje “Libra”, así como las unidades didácticas de Sonia Montero Gálvez, para abordar el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Se ha trabajado con la unidad didáctica “Quien bien te quiere...” de Esther Blanco Iglesias en colaboración con Luís González, para abordar temas relacionados con la violencia de género
- Se ha realizado una visita guiada a la exposición “Mujeres de vida alegre. La explotación sexual: otra forma de violencia de género”, de Médicos del Mundo.
- Información, colaboración y difusión de las actividades desarrolladas con motivo de la celebración del 25 de noviembre “Día internacional contra la violencia de género”

➤ *Programa de COSOP “Sofil”.*

- El Taller “Ponte en Valor, Mujer” es uno de los instrumentos que utilizan para revalorizar a la mujer, sesiones individuales y mini grupales, en las que se dota a las mujeres de conocimientos teóricos pero, también, de instrumentos, habilidades y destrezas para su autogestión; para enfrentar los conflictos en el entorno laboral, familiar, vecinal; para acometer estrategias para el cambio; para la toma de decisiones; para prevenir y enfrentar las consecuencias de actos discriminatorios y violentos por cuestión de género.
- A su vez, la campaña “Mujer, no aguantes” viene, por una parte, a sensibilizar para la prevención y denuncia de la violencia de género y, por otra, a fomentar la igualdad de oportunidades en el trabajo.

➤ *Programas de la Federación de Mujeres Progresistas “Soil” y “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de las mujeres inmigrantes”.*

El personal que desarrolla los programas tiene formación específica y experiencia profesional en género e igualdad de oportunidades, por lo que están capacitadas para velar por el acceso de las mujeres al empleo con garantías de igualdad.

Los itinerarios de inserción se realizan de forma personalizada, atendiendo a las características de las usuarias y a su situación sociofamiliar.

Además, se atiende a personas con perfiles de difícil empleabilidad, como son mujeres inmigrantes que ejercen o han ejercido la prostitución, o mujeres con cargas familiares en exclusiva y/o que proceden de empleos sumergidos.

Esta entidad realiza también una labor de formación y sensibilización hacia los y las empleadoras, para evitar la discriminación laboral y salarial que afecta a las mujeres, especialmente a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.

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

✓ 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 2012 se asistió a la V Reunión Plenaria de la Red, celebrada en Barcelona los días 10 y 11 de mayo, con participación en el grupo de trabajo de *mainstreaming* de género.

En el marco de esta Red también se invitó a las entidades con programas subvencionados y cofinanciados por el FSE a la Jornada Formativa sobre *“La actividad emprendedora y el desarrollo de políticas de apoyo al emprendimiento con perspectiva de género”*, que se celebró el día 17 de abril de 2012, en el 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 2011, *Resolución de 6 de junio de 2011, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones en el área de integración de personas inmigrantes*. (BOE 10/06/2011), con ejecución en 2012, considera prioritarios y se valoran positivamente 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.

En concreto el artículo séptimo de dicha Resolución, sobre los *“Criterios de valoración de las entidades solicitantes y de los programas”*, establece “de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Orden TAS/1043/2007, de 18 de abril, se establecen los siguientes criterios para la valoración de los programas solicitados: ... 2...a) Programación: Definición de objetivos, actividades, número de usuarios, impacto de la intervención, perspectiva de género y calendario de actividades...”

Además, específicamente entre los programas de empleo subvencionables la Resolución establece una línea abierta para:

- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Erradicación de la trata de personas con fines de explotación laboral o sexual, promoviendo la inserción de las víctimas en el mercado laboral.

De la misma forma en los programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral, se encuentran los dirigidos a “prevenir la discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo y a promover la igualdad de trato en el trabajo entre población inmigrante y autóctona, especialmente de las trabajadoras inmigrantes”.

✓ Medidas adoptadas respecto a las recomendaciones de la Evaluación estratégica temática de igualdad

Las recomendaciones que afectan a este OI se han cumplido como queda en evidencia en la selección de programas que se ha reflejado en las páginas anteriores: se han propiciado medidas de conciliación, participación de mujeres en acciones formativas de profesiones en las que están infrarrepresentadas, etc.

✓ Información y Publicidad

Se avanza en la implantación de la perspectiva de género, especialmente en relación al cuidado del lenguaje no sexista, tanto en las actuaciones propias del OI como en las de las entidades colaboradoras, así como la ausencia de estereotipos en el tratamiento de imágenes en folletos, cartelería, audiovisuales...

Subdirección General de Inmigración (SGI)

En general todas las entidades que han ejecutado programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo han puesto en práctica medidas dirigidas a promover la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incorporar la perspectiva de género en todas las actividades realizadas, no solo por ser requisito para dicha financiación europea sino además porque la norma española lo tiene en cuenta e incluye como requisito en las convocatorias de participación así como en los derechos de los trabajadores. Así para conseguir dicho objetivo, en nuestro campo de actuación, se dispone de:

- o El artículo 9.a), de la Orden ESS/1708/2012, de 20 de julio, que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la ordenación de los flujos migratorios, que incluye los criterios objetivos de valoración para el otorgamiento de dichas subvenciones, determina que “... cuando se trate de personas de especial vulnerabilidad y singularmente en los casos de violencia de género, se les podrá aplicar una puntuación más favorable”.
- o En el Anexo I de la precitada norma, se establecen las condiciones de los alojamientos de los temporeros, haciendo distinción entre hombres y mujeres.
- o La línea de subvención denominada de “asesoramiento e información sociolaboral” incluye la disposición para las mujeres de cuantos datos específicos se requieran en todo ámbito sanitario, de convenio, educacional, legal, etc.
- o Elaboran el material informativo con especial atención a la utilización de lenguaje no sexista.

Información y Publicidad

Se avanza en la implantación de la perspectiva de género, especialmente en relación al cuidado del lenguaje no sexista, tanto en las actuaciones propias del OI como en las de las entidades beneficiarias, así como la ausencia de estereotipos en el tratamiento de imágenes en folletos, cartelería, audiovisuales...

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

Como cabe suponer, en un Programa Operativo de ámbito plurirregional que se denomina “de Lucha contra la Discriminación” una mayoría de los Organismos Intermedios que lo llevan a cabo trabajan con personas inmigrantes. Concretamente 8 de los 10 organismos intermedios realizan actividades en pos de una mejor integración sociolaboral de personas inmigrantes que presenten dificultades.

Además, dos de los OOII, como son la Subdirección General de Integración de los Inmigrantes y la Subdirección de Inmigración se centran al 100% en las personas inmigrantes desfavorecidas, trabajando en los temas prioritarios 70 y 71.

Para otros dos OOII, Cruz Roja Española y Cáritas Española, la integración social y laboral de personas inmigrantes con dificultades es muy importante, pues en 2012 se le ha dedicado, respectivamente el 82% (CRE) y el 40% (Cáritas) de los recursos (dentro del PO).

El Instituto de la Mujer, que no trabaja en los temas prioritarios 70 y 71 sino en los 66 y 69, también ha dedicado recursos FSE a la integración de personas inmigrantes en sus programas SARA (99,4% de mujeres inmigrantes entre las participantes), Clara (17% de personas inmigrantes) y Aurora (9,1% de mujeres inmigrantes) así como en 5 cursos de formación de personal sanitario y de servicios sociales.

En cuanto a la Fundación Secretariado Gitano, también realiza actividades para la inserción sociolaboral de personas de etnia gitana provenientes de países del este (esencialmente de Rumania y Bulgaria).

Entre las personas beneficiarias últimas de los cursos o las actividades de acompañamiento sociolaboral organizadas en el marco del POLCD por el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE) hay muchas personas reclusas extranjeras. El caso del OATPFE es un poco particular, porque su actividad principal en el PO son los cursos de formación profesional u ocupacional, pero ha de tenerse en cuenta que es la Junta de Tratamiento de cada Centro Penitenciario, la que, con un equipo profesional pluridisciplinar, prepara una suerte de itinerario muy individualizado que se ajuste a las necesidades (formativas, laborales, terapéuticas, sociales, médicas etc.) de cada persona reclusa.

La Fundación Luís Vives que se centra en el refuerzo del tejido asociativo y la capacitación del personal de asociaciones y fundaciones, no lo explica en este apartado, pero, lógicamente, buena parte de las asociaciones y fundaciones con las que trabaja, se centran en la inserción socio laboral de personas inmigrantes.

En cuanto a la tipología de actuaciones que llevan a cabo los mencionados OOII, destacan los siguientes:

- Itinerarios individualizados de Inserción sociolaboral (actividad predominante para CRE, Cáritas y FSG)
- Mediación social intercultural.
- Acompañamiento social (en relación con necesidades en materia de salud, vivienda etc.)
- Ayudas económicas
- Apoyo escolar
- Cursos de idioma y cultura española.
- Formación en temas de igualdad (corresponsabilidad, prevención de violencia de género...)
- Promoción de la interculturalidad.
- Refuerzo del tejido asociativo.
- Formación de profesionales.
- Campañas de difusión y sensibilización, tanto dirigidas a personas inmigrantes como a la sociedad en general (o a sectores determinados)

A continuación se pasa a detallar las actividades de cada uno de los Organismos Intermedios:

La intervención de CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE), en el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación está centrada en el Tema Prioritario 70, es decir, "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 prioritarios (TP) en los que interviene CRE (70 y 71), el TP 70 es el que supone el porcentaje más alto de intervención. En concreto, el 82% 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 43 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 76 dispositivos territoriales. Además de una operación multiobjetivo de itinerarios destinada a mejorar la metodología en la intervención de itinerarios, incorporar mejoras continuas, desarrollar espacios de transferencias territoriales e innovación social.

El trabajo de los itinerarios se basa en planes de acción individuales adaptados por un lado a las necesidades y características de las personas destinatarias en cuanto a situación personal, familiar y sociolaboral, y por otro al entorno socioeconómico. Estos itinerarios han incluido acciones de diagnóstico, orientación; formación prelaboral; cualificación profesional; derivación a recursos formativos; intermediación laboral con las empresas; fomento de la autonomía en la búsqueda de empleo; seguimiento en el empleo, refuerzo de la promoción y de la diversificación profesional; y medidas de acompañamiento.

También se puede considerar como un logro importante la atención desde los dispositivos de empleo de Cruz Roja de un número muy superior en términos relativos al previsto con los mismos recursos que se planificaron. En este sentido, al margen de las inserciones logradas, cabe destacar que las personas atendidas representan en si mismas un resultado del programa en una doble dirección: aumentan los niveles de empleabilidad de cada persona que recibe orientación y capacitación profesional o que siguen activas en un contexto que por la situación de desempleo empiezan con procesos de "desanimo" a no buscar trabajo estando recibiendo prestación por desempleo o no.

En el marco de esta 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 Interlabora@ 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.
- 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.

Asimismo, destacan en este apartado la operación multiobjetivo "itinerarios laborales con personas inmigrantes" que su principal acción es la cooperación empresarial con grandes empresas a través de visitas, prospección, gestión de ofertas a nivel plurirregional; además de la mejora continua del trabajo de orientación y formación vinculada al mundo empresarial, el asesoramiento permanente a las oficinas territoriales en materia de metodología de intervención, contraste permanente para la innovación en los procesos de diagnóstico de la empleabilidad, el contenido de la orientación, etc. En el año 2012 han participado en un grupo de trabajo con

otras entidades para la elaboración de un método común de evaluación de la empleabilidad que permita diagnosticar mejor y centrar la intervención en las competencias básicas que se requiere por parte del mercado laboral.

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para inmigrantes

Han desarrollado 7 campañas de sensibilización y comunicación de carácter autonómico y una multiobjetivo: 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). Aunque cada campaña ha sido planificado en base a su realidad territorial y de sus objetivos concretos, comparten 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 25.000 personas, de las cuales algo más de cinco mil han sido destinatarios/as presenciales y el resto destinatarios virtuales (visitantes de páginas Web, personas a la que se ha hecho llegar la campaña a través de medios electrónicos...).

Por último, señalan en este apartado la operación multiobjetivo " Sensibilización y diversidad cultural con personas inmigrantes " que su principal trabajo en la coordinación y seguimiento metodológico para aunar criterios, instrumentos de trabajo con respecto a las campañas territoriales, sumar esfuerzos, líneas comunes.

CÁRITAS ESPAÑOLA destaca la especial situación de dificultad que atraviesan los ciudadanos provenientes de otros países, ya que a finales de 2012, la tasa de desempleo para el colectivo inmigrante era de 35,76%, lo que ha supuesto casi 10 puntos más que la tasa de la población autóctona, siendo 1.233.400 el total de personas procedentes de otros países que se encuentran en desempleo y esto supone el 20,67% del total de las personas que se encuentra en paro en España a diciembre de 2012.

Todas las operaciones de itinerarios de inserción de Cáritas, no sólo las del tema prioritario 70, sino también del 71, están disponibles para personas inmigrantes. El 40% de los participantes en 2012 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 trabajan es resaltar la diferencia como un valor.

Han formado grupos con personas de distintas nacionalidades, culturas y situaciones, favoreciendo la importancia de todos y cada uno y los procesos para su plena integración.

Han habitado espacios de conocimiento de otras culturas. El trabajo desde la interculturalidad enriquece las relaciones y abre al conocimiento de otras realidades y es beneficioso para todos los participantes.

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

Han trabajado en la sensibilización del tejido empresarial y de la sociedad en general, con respecto al drama del desempleo y la importancia de colaborar en su mejora, cada quien en la medida de sus posibilidades.

Mediante una intervención integral, intentan ofrecer alternativas reales de incorporación a la sociedad: inserción laboral, vivienda, educación, etc.

La Fundación Secretariado Gitano informa de que la situación de desigualdad en la que se encuentran las personas gitanas procedentes de Europa del Este es muy importante, aunque sí hemos notado avances positivos en el transcurso del programa. Las principales acciones que se han llevado a cabo para dar respuesta a las demandas recibidas y paliar estas situaciones son acogida y atención básica, acompañamiento social y

derivaciones a servicios especializados, asesoramiento jurídico, sensibilización social, intervención sociolaboral y acciones en el ámbito educativo y sanitario.

Asimismo, desde el verano de 2011 se ha implantado nuevamente la moratoria que limita el derecho a trabajar por cuenta ajena a los ciudadanos rumanos en España. Esta limitación afecta a aquellos rumanos que no están dados de alta en la seguridad social o como demandantes de empleo desde su entrada en vigor, que deberán tramitar una autorización previa basada en la existencia de un contrato de trabajo.

Otro de los ámbitos en los que todavía se detectan muchas desigualdades es en el acceso a la vivienda normalizada, donde encontramos muchas dificultades, incluso situaciones de discriminación y abuso por parte de los propietarios de vivienda, de ahí la importancia de realizar acciones de sensibilización social dirigidas tanto a la población gitana inmigrante, como a la población en general.

La metodología seguida en el programa se basa en un enfoque integral, cuyo principal objetivo es mejorar la inclusión social y la igualdad de las personas en situación de exclusión social del colectivo gitano inmigrante procedente del Este de Europa, partiendo tanto de su situación personal y colectiva como de las circunstancias de su entorno social y comunitario. La mediación social intercultural es una de las herramientas fundamentales, que ha posibilitado la llegada al 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 lectoescritura y comprensión del castellano, así como, de las herramientas básicas de BAE de manera que les permitan concluir con éxito el proceso de búsqueda de empleo. Debido a la situación actual del mercado laboral, donde escasean las ofertas de baja cualificación y hay muchas personas con perfiles más elevados disponibles para trabajar, detectamos que es muy difícil lograr la inserción laboral de las personas que acuden al programa, así como, mantener los niveles de motivación para no abandonar el proceso y dedicarse a otras actividades como la recogida de chatarra o la mendicidad.

Para paliar esta situación, se ha incidido mucho en la formación, organizando diferentes actividades, además de realizar derivaciones a otros recursos de formación existentes.

El Instituto de la Mujer, de sus en el año 2.012, un 66.76% son personas pertenecientes a grupos vulnerables, de las cuales el 100% son mujeres. En números absolutos son 1.591 mujeres.

El grupo mayoritario es el de mujeres inmigrantes (30.50%) seguido del de otras personas desfavorecidas (16.28%) y del de con otras personas en situación de dependencia a su cargo (12.63%)

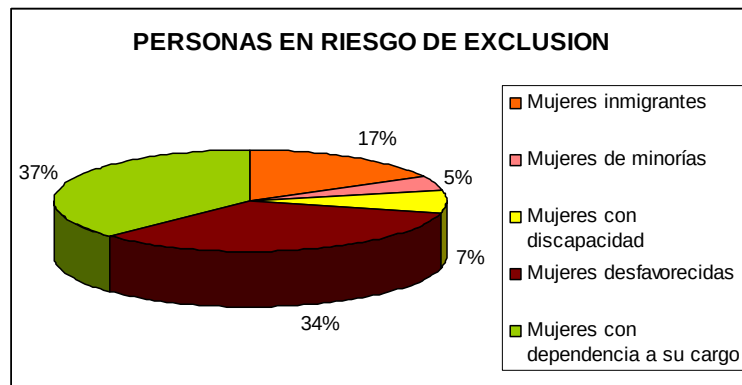
Respecto al acumulado a 31-12-2012, el porcentaje de personas de grupos vulnerables respecto del total es de 8.53% (8,13% son mujeres y un 0,4% hombres). En números absolutos, se traduce en 5.901 mujeres y 290 hombres.

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 (2.93% de mujeres frente a 0.07% de hombres) seguido del de otras personas desfavorecidas donde el 2.02% son mujeres y no hay hombres, y por último, el de con personas en situación de dependencia a su cargo (1.72% de mujeres frente a 0.19% hombres).

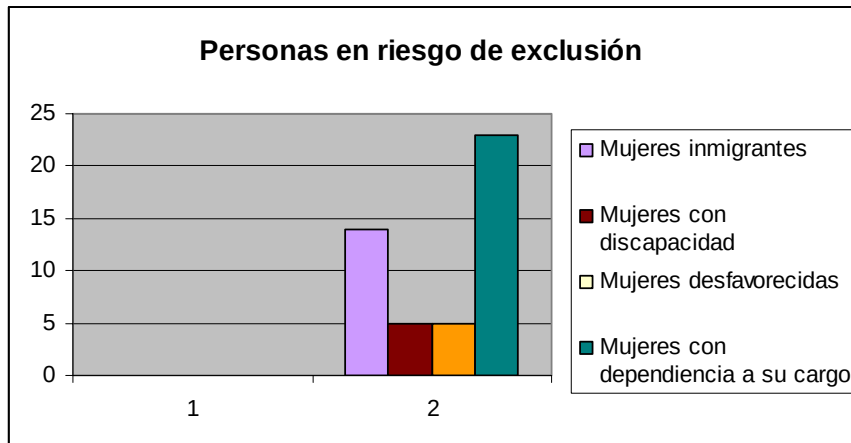
El Instituto de la Mujer no realiza actuaciones en los TP 70 ni 71, pero sí que contempla los grupos vulnerables en algunas actuaciones específicas en los TP 66 y 69.

Mediante los itinerarios integrados de inserción, a través del Programa SARA, el INSTITUTO DE LA MUJER, con la colaboración de Cruz Roja Española y CEPAIM, realiza actuaciones de formación con el fin de mejorar la calidad de vida de estas mujeres, mediante una mejor capacitación para la participación social y para el empleo. Se realiza un trabajo individual y grupal, con metodologías interactivas, incentivando habilidades sociales y aumentando su autoestima. En muchos casos, el desconocimiento del lenguaje también supone una barrera más para la inserción socio laboral de estas mujeres. Se trata en su mayoría de mujeres inmigrantes (99.4%), seguidas de mujeres pertenecientes a minorías étnicas (21.57%).

Por otra parte, el INSTITUTO DE LA MUJER lleva a cabo el Programa CLARA, que consiste en la realización de un itinerario personalizado de integración social y laboral dirigido a mujeres que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años, sin titulación, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes y emigrantes retornadas, mujeres con discapacidad, reclusas, jóvenes) para promover su inserción laboral. Durante este año 2012, de las mujeres participantes en el Programa, el 37% de mujeres tienen personas dependientes, seguidas de un 34% de mujeres desfavorecidas (sin titulación, drogodependientes, reclusas, víctimas de violencia de género, etc.) y un 17% de mujeres inmigrantes.



El Programa AURORA, va dirigido a incrementar la participación socio laboral de las mujeres en el ámbito rural, a través de la realización de un itinerario que conlleva distintas fases, hasta conseguir su inserción laboral. Además, este Programa, además de perseguir la mejora de la empleabilidad de las mujeres en el medio rural, que por ende están más desfavorecidas en cuanto a oportunidades formativas y laborales, también entre sus objetivos se encuentra el atender otros aspectos que pueden obstaculizar su plena integración social, como son, el ser inmigrantes, víctimas de violencia de género, mujeres responsables de familias monoparentales, etc. Este año, el 17% son personas que se encuentran en alguna de estas situaciones, predominando entre ellas, el grupo de mujeres con dependencia a su cargo (15%) y el de mujeres inmigrantes (9,1%).



Por último, en el ámbito sanitario se han desarrollado 5 Cursos sobre “la Salud de las Mujeres Inmigrantes. Atención sociosanitaria ante la violencia de género” dirigido a personal sociosanitario de Atención Primaria, que tiene como objetivo proporcionar contenidos y herramientas para que dicho personal pueda incorporar la perspectiva de género en su trabajo y un modelo de atención biopsicosocial que tenga en cuenta la subjetividad, el contexto social y las diferencias culturales de las mujeres inmigrantes.

OATPFE

Para este apartado, se remite a lo dicho más arriba en el apartado 2.2.2, respecto al papel esencial de las Juntas de Tratamiento en cada Centro Penitenciario, unos órganos colegiados que establecen las necesidades formativas, laborales, terapéuticas, sociales, médicas, etc. de cada persona penada y le asignan las acciones encaminadas a subsanar dichas necesidades

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

Todos los programas subvencionados y cofinanciados por el FSE en este Organismo Intermedio tienen como objetivo final el fomento de la participación en el empleo de las personas inmigrantes y su integración social. Aún así, en términos generales podemos decir que las entidades que desarrollan estos programas inciden especialmente en:

- Priorizar el acceso de personas desempleadas a las acciones formativas desarrolladas.
- Promocionar la interculturalidad mediante la participación de personas de diferentes nacionalidades en los cursos.
- Fomentar, en todas las actividades, la no discriminación, la igualdad de trato, la interculturalidad y la diversidad y elaborar materiales didácticos o divulgativos sobre el tema.

A continuación vamos a relacionar una muestra de las actuaciones más significativas. Todas estas actuaciones han sido desarrolladas en el marco de los programas ejecutados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo durante el año 2012:

➤ ***Unión General de Trabajadores de España (UGT).***

Promueven especialmente la participación social a través del asociacionismo, animando a la creación y participación de las asociaciones de inmigrantes.

➤ ***Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras “Hera. Inmigración, empleabilidad y ecocio”.***

Han realizado un taller de apoyo escolar a alumnos y alumnas que les ha acercado a la cultura española en general, y a la cultura andaluza. Así mismo han realizado un taller sobre la Constitución Española.

➤ ***Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad (MPDL).***

El Movimiento por la Paz -MPDL- se encarga de la recogida de datos para la realización de los informes que elabora la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) y participan en la Red de Centros de Asistencia a Víctimas de Discriminación en Madrid.

➤ *Red Acoge.*

Han realizado una campaña de sensibilización en Valencia Acoge que con el nombre *¿Palabras o personas?* que pretende cambiar la percepción negativa y errónea que parte de la sociedad tiene sobre las personas inmigrantes.

➤ *Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR).*

- Guía para la detección de casos de discriminación: "La igualdad en el acceso y durante el empleo: detección de casos de discriminación.
- Guía de lucha contra la discriminación: "Infórmate y actúa" dirigido a personas trabajadoras y al empresariado.
- Publicación: "La discriminación en el empleo", guía orientada a profesionales del ámbito de las migraciones y el refugio.
- Todo el equipo de Euskadi de intervención participa en ERANIA: Espacios de convivencia intercultural en el entorno más cercano.

➤ *Asociación Comisión Católica Española de Migración (ACCEM).*

- Información, difusión y participación en las VII Jornadas contra el racismo y la xenofobia organizadas en Gijón, con motivo del día 21 de marzo "Día internacional contra el racismo y la xenofobia"
- Presentación de la Guía Didáctica de la exposición fotográfica "Mézclete", concebida como un recurso educativo para abordar los contenidos temáticos de la misma.
- Organización del acto de clausura de la "III Semana para la prevención de la discriminación interétnica, la xenofobia y el racismo" que se celebró en Valencia desde el 21 de marzo al 28 de marzo. En dicha clausura, se realizó el Festival de cortos contra el racismo. "Refugiados en el mundo" a cargo de ACCEM.

Subdirección General de Inmigración (SGI)

Todas las actuaciones subvencionadas y cofinanciadas por el FSE en este Organismo Intermedio tienen como objetivo final el fomento de la participación en el empleo de las personas inmigrantes y su integración social. Dichas líneas de actuación subvencionadas y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo durante 2012 son:

- Organización y coordinación de las contrataciones y de los desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada., incluyendo la organización y planificación de las campañas agrícolas de temporada, la cuantificación de las necesidades de temporeros/as, la gestión de las ofertas, la coordinación de las contrataciones y sus consecuencias legales y la organización de los viajes por las organizaciones y agrupaciones empresariales y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro.
- Promoción y apoyo a la concatenación de campañas de temporada al efecto de que los trabajadores realicen itinerarios laborales con el mínimo número de días sin actividad o solapamiento improductivo.
- Visita a los alojamientos de los temporeros e informe sobre la situación de los mismos a efectos de controlar su adecuación a lo establecido en la Orden de bases, de disponer de un banco de datos de los alojamiento temporeros existentes y de emprender las actuaciones que la ley permita caso de incumplimiento
- Asesoramiento e información sociolaboral a los temporeros en relación con sus derechos, las condiciones del sector, los servicios de carácter social a que tienen derecho , etc., realizado por los ayuntamientos, las organizaciones sindicales y las asociaciones agrarias sin ánimo de lucro.

- Realización de estudios e investigaciones sobre las condiciones sociales, laborales, sanitarias y económicas de los temporeros en orden al conocimiento real de la situación y a la implementación de actuaciones y normativa que asegure su corrección.
- La realización de comisiones nacionales y provinciales y grupos de trabajo sobre la organización de flujos migratorios, según lo establecido en el Acuerdo Marco vigente entre la Administración y los principales agentes sociales implicados, desde 2006.

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

Los organismos intermedios que dirigen sus actuaciones, ya sea de forma parcial o total a personas pertenecientes a una minoría étnica coinciden, a grandes rasgos, en los principios básicos que rigen sus intervenciones.

De este el denominador común de estas actuaciones dirigidas a minorías por los OO.II se identifica de forma característica por utilizar un enfoque integrado (atendiendo de forma global las necesidades diversas de la población objetivo); desarrollar el espíritu de partenariat (interrelación de los distintos agentes pertinentes para atender a las necesidades plurales del colectivo); contemplar el enfoque dual de la intervención (combinación entre el acceso de las minorías a los recursos generales y los apoyos específicos que contribuyan a su proceso de normalización); el empoderamiento (hacerles partícipes, de forma activa en su propio proceso de inserción) y por último flexibilidad en la gestión y adaptación a los cambios.

Estos principios básicos se desarrollan en los ámbitos naturales que afectan al proceso de inserción laboral; el individuo, la familia/comunidad y el entorno laboral.

En este apartado, CÁRITAS ESPAÑOLA señala que todas las personas en riesgo de exclusión son su objetivo preferente en sus planes de acción. Así también las personas especialmente en riesgo de la etnia gitana. En diversas ciudades colaboran en los itinerarios de inserción con la Fundación Secretariado Gitano y otras entidades para contribuir a su inclusión social.

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 interempresas, formación con compromiso de contratación).
- Acciones de apoyo a iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción dirigidas a favorecer "escenarios" de transición al empleo normalizado, mediante la adquisición, en un entorno laboral protegido, de la experiencia y las habilidades técnicas y sociales necesarias para su posterior inserción en el mercado laboral ordinario".

3. Apoyo a emprendedores y emprendedoras

- Apoyo al autoempleo, desarrollando proyectos de viabilidad empresarial, acompañando y asesorando en el inicio y la puesta en marcha de los mismos y reforzando el lanzamiento del proceso (apoyo, búsqueda de subvenciones., etc.).

La intervención con población gitana llevada a cabo está basada en una serie de principios básicos, de los cuales los fundamentales son los siguientes:

El planteamiento en la intervención que desde la FSG desarrollamos es el siguiente:

1. **La normalización:** acciones de *targeting* sin segregación y acceso a los servicios normalizados. Favorecer el acceso a los recursos generales al tiempo que se ponen en marcha mecanismos o servicios específicos que contribuyan y apoyen el proceso de normalización. Este proceso supone un continuo estudio de las situaciones que se generen en cada lugar y tener capacidad de respuesta para afrontar especificidades que acerquen cada día más a esta población a su normalización.
2. **La integralidad de la intervención:** no sólo como proceso de trabajo sino como objetivo en sí mismo. Las necesidades son diversas y su abordaje debe ser global, lo que exige una interrelación entre los distintos agentes implicados en la intervención tanto dentro de la FSG como fuera. La integralidad pasa en primer lugar, por la necesidad de realizar un enfoque completo hacia la persona como sujeto de pleno derecho en todas las dimensiones del desarrollo humano. Todo esto trae implícito abordar el problema en su conjunto teniendo en cuenta todas las necesidades que estén sin cubrir en términos de vivienda, empleo, sanidad, educación y atención básica.
3. **Cooperación y complementariedad.** Fomento de relaciones fluidas y operativas con distintos actores del territorio: administraciones públicas de distinto nivel, tercer sector... El objetivo es ser más eficientes en la respuesta a las necesidades detectadas, evitando duplicar esfuerzos y recursos. Dentro de este principio trabajamos también para incorporar el mayor número de administraciones de distintos ámbitos. Bajo el principio de integralidad, el trabajo es visibilizar la necesidad de actuar ante una comunidad que tiene multitud de carencias que en mayor o menor medida afecta a todos los niveles y sectores de la administración.
4. **La implicación de la población sujeto de la intervención,** no sólo como meros receptores sino como actores activos y participantes de su propio proceso. En este proceso, la cercanía de los técnicos con esta población es requisito esencial para poder crear confianza y conocimiento de primera mano a la hora de

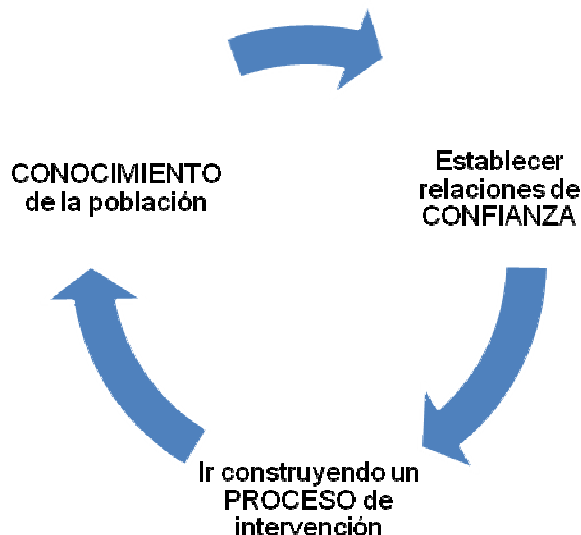
definir actuaciones y que éstas sean bien acogidas por los sujetos a la que van destinadas. Como en todas las acciones que desarrolla la FSG, lo que se pretende es que aquellas personas que entren el programa sean los protagonistas de su propio proceso. Los equipos a través del acompañamiento proporcionan las herramientas necesarias para que se conviertan en personas plenamente autónomas y que con el tiempo sean ellas los que lideren esos procesos dentro de su comunidad.

5. La adaptabilidad y flexibilidad en la gestión de las intervenciones. Los procesos de intervención requieren una constante retroalimentación con el análisis de la realidad y de las necesidades, que pueden ir redefiniéndose con el tiempo. Que los equipos de profesionales sepan estar alerta y en permanente reflexión respecto a la idoneidad de su intervención es clave para ser eficaces en la respuesta. De esta forma se consigue nutrir de información el trabajo y la situación de una comunidad sobre la que no hay muchos datos todavía y cuya intervención es todavía muy novedosa en muchos lugares de España.

Teniendo en cuenta estos criterios fundamentales de la intervención y las características propias de cada lugar y su heterogeneidad en cuanto al perfil de la población, los equipos de trabajo han ido cimentando un programa con una serie de principios básicos.

1. Centrar la atención en la población hacia la cual dirigimos la intervención.
2. La confianza como elemento básico de trabajo.
3. Trabajo enmarcado en un proceso y no como acciones puntuales aisladas. Proceso que se construye desde el diagnóstico, con unos objetivos, metodología y evaluación o a lo largo del tiempo.

La construcción de ese proceso de relación-intervención, al que nos referimos se realiza mediante el *acompañamiento social*. Esta característica además es fruto del consenso de todos los equipos de la FSG en las diferentes localidades. En cuanto al cómo se debe realizar la intervención, por las experiencias y los resultados que los programas ya tienen, resulta clave realizarlo desde el acompañamiento, pero desde la perspectiva de la propia autonomía del sujeto y desde el acercamiento a los servicios, la comunidad y la administración.



El Instituto de la Mujer durante el año 2012, se han realizado diversas actuaciones teniendo como beneficiarias a mujeres gitanas en el marco del Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano. Entre ellas destacan:

- la creación de un Grupo de Mujeres Gitanas compuesto por once mujeres, que ejercen como órgano consultivo para analizar las necesidades e intereses de las mujeres gitanas y plantear estrategias para la Igualdad de género.
- la celebración de unas Jornadas Estatales de Mujeres Gitanas "Promoción educativa y laboral de la mujer. Empoderamiento en igualdad", consistentes en el desarrollo de ponencias y talleres, entorno a la promoción socio-laboral de las mujeres y la necesaria igualdad en los ámbitos públicos y privados.

- la constitución de un Grupo de Violencia de Género formado por personas de los equipos de intervención sociolaboral de distintas provincias, que se ha centrado entre otros temas, en la actualización el diagnóstico y revisión del Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género para mujeres gitanas usuarias de la FSG y el análisis de los elementos clave en la atención a mujeres gitanas víctimas de violencia de género, así como el papel que en este tema debe de representar la FSG.

OATPFE

Para este apartado, se podría remitir a lo dicho más arriba en el apartado 2.2.2, respecto al papel esencial de las Juntas de Tratamiento en cada Centro Penitenciario, unos órganos colegiados que establecen las necesidades formativas, laborales, terapéuticas, sociales, médicas, etc. de cada persona penada y le asignan las acciones encaminadas a subsanar dichas necesidades

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

En este apartado los Organismos Intermedios del Programa Operativo FSE de Lucha contra la Discriminación mencionan las actividades que han realizado durante el año 2012 dirigidas a colectivos desfavorecidos en riesgo de exclusión y muy alejados del mercado laboral. La mayoría de estas actividades abarcan itinerarios integrados de inserción, formación y campañas de sensibilización a excepción de la Fundación Luis Vives que de manera indirecta procura llegar a estos colectivos a través del fortalecimiento de las entidades que trabajan específicamente en este ámbito.

De los dos temas prioritarios desarrollados por CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE), el Tema prioritario/ categoría de gasto 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y la evolución en el mercado laboral y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo supone, en términos de número de destinatarios, el 19 % de su intervención, un 8% más que el año anterior e incluye 34 operaciones de itinerarios de inserción laboral para personas muy alejadas de mercado laboral y en desventaja social, lo que supone un 36% más de operaciones que el año 2011 gracias a la reasignación de fondos interna en el POLCD que en su caso ha ido destinada a reforzar itinerarios laborales específicamente con jóvenes. Y 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 CRE, en concreto, en 34 provincias en diferentes localidades.

Destacan la importancia del trabajo en red en este tipo de operaciones por la colaboración que se establece con otras entidades, en la que el partenariado es clave para desarrollar acciones complementarias, ser más eficaces, hacer derivaciones coordinadas para no generar duplicidades en la intervención con las personas que se atiende, buscando que se realicen itinerarios compartidos y coordinados en cuanto al trabajo que se realiza con cada persona, siempre a través de los servicios sociales de base, los servicios públicos de empleo y las entidades especializadas.

Dos han sido las operaciones fundamentales que han desarrollado en el marco de este Tema prioritario, y por tanto dirigidas a otros grupos desfavorecidos (drogodependientes, exreclusos, 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 34 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 incluyen los siguientes proyectos:

- Itinerarios intensificados.
- Servicio de mediación sociolaboral
- Activación y acompañamiento laboral para mujeres.
- Itinerarios horizontales de jóvenes con la empresa.

En este apartado, también mencionan la operación multiobjetivo "itinerarios laborales con personas de difícil inserción" que su principal acción es la cooperación empresarial con grandes empresas a través de visitas, prospección, gestión de ofertas a nivel plurirregional; además de la mejora continua del trabajo de orientación y formación vinculada al mundo empresarial, el asesoramiento permanente a las oficinas territoriales en materia de metodología de intervención, contraste permanente para la innovación en los procesos de diagnóstico de la empleabilidad, el contenido de la orientación, etc.

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para personas desfavorecidas.

A lo largo del año 2012 han desarrollado cinco campañas.

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	Á. 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 estas campañas participaron cerca de 60.000 personas y en el caso de las acciones masivas tuvieron un importante nivel de cobertura.

En cuanto a CÁRITAS ESPAÑOLA toda su acción 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.

Dada la naturaleza de las operaciones desarrolladas por la Fundación Luis Vives en el marco del PO, el análisis de estos tres apartados (los apartados B, C y D de este informe) es conjunto. El objetivo correspondiente a estos tres apartados se consigue de manera indirecta a través del fortalecimiento de las entidades que trabajan específicamente en este ámbito.

Adicionalmente, como actividades concretas, mencionan las siguientes actuaciones:

- En el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España, segunda edición, tienen 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.
- Dentro del proyecto de Planes Estratégicos, el siguiente cuadro muestra los colectivos de atención o el tipo de acción que desarrollaron las 15 entidades participantes en 2011-2012:

NOMBRE ENTIDAD	OBJETIVO UE	COLECTIVO
FEAFES. CONFEDERACION ESPAÑOLA DE AGRUPACIONES DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL	COMPETITIVIDAD	ENFERMEDAD MENTAL
FEDERACION DE MUJERES PROGRESISTAS	COMPETITIVIDAD	MUJER
DOWN ESPAÑA	COMPETITIVIDAD	DISCAPACIDAD INTELECTUAL
RED ARAÑA, TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO	COMPETITIVIDAD	EXCLUSIÓN SOCIO-LABORAL
FEDERACIO CATALANA DE ASOCIACIONES DE FAMILIARES DE ENFERMOS MENTALES	COMPETITIVIDAD	ENFERMEDAD MENTAL
ENLACE EMPLEO	CONVERGENCIA	EXCLUSIÓN SOCIO-LABORAL
AMAT	CONVERGENCIA	DROGODEPENDIENTES
ANGARO	CONVERGENCIA	DROGODEPENDIENTES
FAMS-COCEMFE SEVILLA	CONVERGENCIA	DISCAPACIDAD FÍSICA
FEJIDIF. FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE MINUSVALIDOS FISICOS	CONVERGENCIA	DISCAPACIDAD FÍSICA
CARITAS DIOCESANA DE OURENSE	CONVERGENCIA	EXCLUSIÓN SOCIO-LABORAL
ESPERANZA DEL VALLE MIÑOR	CONVERGENCIA	DISCAPACIDAD INTELECTUAL
FEXAS. FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE ASOCIACIONES DE PERSONAS SORDAS	CONVERGENCIA	DISCAPACIDAD FÍSICA
FEPROAMI. FEDERACIÓN PROV DE ORGANIZACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE CADIZ	CONVERGENCIA	DISCAPACIDAD INTELECTUAL
FEAGADI. FEDERACION GADITANA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA Y ORGANICA	CONVERGENCIA	DISCAPACIDAD FÍSICA

- El número 20 de la Revista Española del Tercer Sector, dedican un apartado a la estrategia española para la inclusión social de la población gitana en España 2012-2020, otro relativo a las Políticas y bienes sociales, procesos de vulnerabilidad y exclusión social donde se abordan los distintos sectores de la política social que interaccionan en los procesos de integración/exclusión (empleo, garantía de rentas, sanidad, educación, vivienda y servicios sociales), y realizan un examen de los itinerarios de las políticas sociales españolas en las dos últimas décadas y su relación con los procesos de exclusión social en la España del siglo XXI.
- En el número 22 de la Revista se publica el artículo: "Voluntariado e Inmigración", abordado desde la perspectiva de la participación de los inmigrantes en actividades de voluntariado.
- Al mismo tiempo, en el mismo número 22 de la Revista se publica un artículo sobre: Proyecto Europeo de Inclusión Activa de Jóvenes con Discapacidad. Valoración desde un Centro de Rehabilitación Laboral para Personas con Enfermedad Mental Grave, destacando la importancia creciente de la Unión Europea en la política social en general y en la discapacidad, especialmente en relación con la enfermedad mental.

En el caso de la Fundación 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).

Desde el Instituto de la Mujer se ha realizado una actuación específica dirigida a personas con discapacidad con la colaboración del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que consiste 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, se han desarrollado unos Talleres de formación en Centros Penitenciarios dirigidos a las reclusas, con el objetivo fundamental de la reinserción de las mujeres privadas de libertad e impulsar su rehabilitación social, una vez fuera del Centro Penitenciario.

Nos remitimos a lo mencionado en el punto B en relación a los Programas AURORA, CLARA Y SARA, y las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos.

Por último, 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.

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 51,76% de los participantes estaban desempleados antes de iniciar la acción mientras que el 48,24% estaban desarrollando su actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios. Asimismo, el 82,92% tienen un nivel educativo de educación primaria ó secundaria inferior y la franja de edad entre los 25 y 54 años aglutina al 85,57% de los participantes

IMSERSO

Como ya se ha explicado con detalle en el comentario al cuadro 6 del Anexo XXIII, todas las personas beneficiarias de las operaciones que el IMSERSO ha puesto en marcha en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación han de ser y son personas con discapacidad. En el año 2012, la cifra ascendió a 1022 personas: 593 fueron hombres y 429 mujeres. Estas personas tienen reconocida una discapacidad superior al 33% por el correspondiente organismo habilitado para ello.

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

Cabe destacar que 6 de los 10 organismos intermedios que participan en este PO describen actividades que consideran innovadoras. Como podrá verse a continuación, las actividades consideradas innovadoras son muy heterogéneas, y la innovación radica en elementos bastante diferentes. Para intentar sistematizar esta variada casuística, se podrían agrupar las acciones innovadoras en tres categorías:

- *Actividades, metodologías o herramientas ya conocidas que incorporan alguna innovación:* Esta innovación puede darse en forma de enfoque diferente (como el partir de un enfoque de género, o el contemplar itinerarios con las familias (y no sólo con los individuos), elementos de detalle de la herramienta o metodología (como el dar una mayor participación al las personas beneficiarias últimas en el diseño de sus itinerarios o utilizar técnicas no verbales de comunicación como el dibujo proyectivo o la “arteterapia”, por ejemplo) . Aquí se incluirían también las actividades de fomento de la “Interculturalidad”.

- *Temas relacionados con la “Innovación social”, la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), la economía social, las empresas de inserción* que resultan particularmente interesantes.
- *Acciones relacionadas con un mayor y mejor uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC).* (que incluiría el uso más o menos innovador de las páginas Web para la difusión y sensibilización, o de plataformas en Internet para comunicación interna o formación *on line* y *e-Learning*, a veces con plataformas *open source*, uso de las NTIC para la supresión de barreras en la formación de personas con discapacidad, entre otras actividades...)

A continuación se exponen con mayor detalle las innovaciones incorporadas por los organismos intermedios:

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE) a lo largo del 2012 considera innovadora tanto por la temática como por el enfoque y por los resultados obtenidos las siguientes operaciones que más adelante se detallan y se proponen como buenas prácticas:

- Itinerarios laborales con familias en desempleo
- Campaña: “A diversidade suma ao teu equipo” (Galicia Suma-Región Convergencia-Galicia)

CÁRITAS ESPAÑOLA destaca como acciones innovadoras las siguientes:

- La 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.

Por su parte, la Fundación Luis Vives destaca como acciones innovadoras, los resultados de las siguientes actividades:

- En el proyecto Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2012, al tratarse de una segunda edición, se han podido incorporar acciones innovadoras sobre el proyecto en su primera edición: de manera resumida, se han incorporado a la metodología cuantitativa dos acciones cualitativas que han dado mucho valor al producto final: “Foro de Expertos del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2012”. La segunda es la realización de una serie de seminarios para profundizar en los “Los Retos del Tercer Sector de Acción Social en España 2012”

Además, al tratarse de un segundo anuario incorpora la perspectiva temporal que puede observarse transcurridos dos años desde su primera edición. Este elemento temporal ha dado como resultado la elaboración de un documento extra denominado “Resumen Comparativo 2010-2012”. Supone un valor añadido porque se trata de un documento breve de tablas y gráficos e interpretación de los resultados más relevantes en el Tercer Sector en España desde 2010 a 2012.

- La formación a través de la plataforma *open source* (de código abierto), o modalidad: *e-learning*, continúa teniendo gran acogida como modalidad de formación completamente adaptada a las necesidades específicas de los cursos que se imparte.

Gran flexibilidad orientada a las necesidades de alumno, y promueve el uso de las nuevas tecnologías, entre otros. Los 16 cursos que han sido impartidos durante 2012, corresponden a esta modalidad, y suponen un total de 960 horas de formación.

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:

- *Proyecto para la Promoción de la Inserción Laboral de Personas Sordo Ciegas. Destacar la iniciativa conjunta de la Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural de la ONCE, Fundación ONCE, representantes de la Asociación de sordociegos españoles en la que colabora FSC Inserta, que tiene como objeto favorecer la inserción laboral de personas sordo ciegas (Colectivo en especial riesgo de exclusión por tener un porcentaje de discapacidad superior al 65%), lo que conlleva necesariamente la elaboración de planes específicos de actuación que ayuden a paliar las dificultades y faciliten la inclusión de las personas con este tipo de discapacidad.*
- "*Proyecto de Innovación Tecnológica*". Este Proyecto supone la interacción de diversas líneas de trabajo, dada su repercusión en todos los ámbitos de la gestión. Su finalidad es la interactividad entre la aplicación actual de seguimiento de los beneficiarios, denominada "Integra" y el Portal Por Talento, de modo que se convierta en una única base de datos y portal de referencia para todas las personas usuarias de los servicios ofertados en el Programa Operativo: cursos de formación, ofertas de empleo, demandas de empleo por parte de las empresas, acciones de difusión, etc. Este proyecto finalizará en 2013.
- *Acciones de Sensibilización y Difusión*. El uso de las Nuevas Tecnologías se aplica en el desarrollo de las líneas de difusión del Programa Por Talento para la optimización de los resultados. Entre las principales actuaciones realizadas en el año cabe destacar:

Medios Digitales: En general se da continuidad a los instrumentos que soportan la información de interés sobre las líneas de actuación del Programa Operativo realizados gracias a la cofinanciación del Fondo Social Europeo:

- *Portal de Empleo y Formación del Programa Por Talento*. Es concebido como bolsa de empleo online para personas destinatarias y empresarios/as, siendo el objeto facilitar la búsqueda de empleo a los primeros, y ser una herramienta de búsqueda de candidatos/as para los segundos. Este portal que ha tenido 1.081.730 visitas durante este periodo de tiempo, sostiene así mismo información

de interés del Programa Operativo y entorno relacionado, como son entre otros ejemplos, el servicio de alerta de SMS, que permite el envío automático de un SMS a los candidatos que encajan con el perfil de la oferta recibida y que están suscritos al servicio de alertas de www.portalentoes.es. Durante este periodo se han enviado 92.360 SMS.

- Elaboración del Periódico Solidaridad Digital, diario digital de información de interés para las personas con discapacidad, noticias de actualidad sobre el mercado laboral, estrategias y planes de empleo, donde se han publicado los videos de noticias relacionadas con el Programa.
- 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. Durante este periodo de tiempo, ha tenido 8.212 visitas.
- 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.
- *Newsletter "FSC INSERTA"*. Con periodicidad quincenal, se remite a empresarios, dirigentes del movimiento asociativo y gabinetes de comunicación del Tercer Sector de todo el territorio nacional, esta Newsletter que recoge las informaciones más relevantes ocurridas en materia de empleo, formación y RSE. Se trata de difundir la actualidad más solidaria de las empresas, es decir, todas las iniciativas que emprenden para alentar la integración laboral y social de las personas con discapacidad. Para recabar información, sugerencias u otras cuestiones, se ofrece el correo de contacto: portalentofsc@fundaciononce.es
- 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 miniportal de Por Talento en el cual, además de visualizarse el spot de Capacitados, se detallan las ventajas que supone contratar a personas con discapacidad, la actividad de FSC Inserta y cuáles son las claves y las líneas de actividad del Programa Por talento.
- Campaña de marketing viral. El marketing viral es una 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. La campaña se ha visto en estos meses, más de 300.070 veces en Youtube.

La Fundación Secretariado Gitano, dentro de las actuaciones dirigidas a la población gitana del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 se han 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 alfabetización digital imprescindible para la participación en cualquier proceso formativo, laboral y de otra índole en nuestra sociedad.

El Programa Acceder intenta incorporar a la comunidad gitana a los nuevos contextos, contribuyendo a la reducción de la brecha digital. Por ello, gran parte del trabajo que se realiza en la Búsqueda Activa de Empleo, se hace utilizando plataformas webs.

Las personas aprenden a manejar correo electrónico e Internet y conocer así las principales bolsas de empleo de la Web donde incorporan sus currículums. 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 2012 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 28 proyectos iniciados en 2012 han sido promovidos desde los equipos de Andalucía, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Galicia y Región de Murcia.

	Nº de casos atendidos (proyectos abiertos)	Nº de proyectos constituidos	Nº promotores de proyectos
Andalucía	36	10	16
Castilla y León	27	9	16
Castilla-La Mancha	19	0	0
Comunidad de Madrid	8	0	0
Comunidad Foral de Navarra	1	0	0
Comunidad Valenciana	21	6	10
Extremadura	10	0	0
Galicia	2	2	4
País Vasco	2	0	0
Principado de Asturias	4	0	0
Región de Murcia	9	1	2
TOTAL	139	28	48

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 2012 se ha continuado con la actividad de: la Empresa de Inserción Vedelar¹⁷, promovida por la FSG en Asturias; se ha dimensionado y consolidado el Proyecto CIS-Nabut¹⁸, en Navarra, se ha afianzado Ecotur¹⁹, y se ha afianzado la actividad de empresas de inserción en Madrid y Castilla y León.

El Instituto de la Mujer en la mayor parte de sus actuaciones se da un enfoque innovador, ya sea por los contenidos, por las metodologías o por su difusión (utilizando las nuevas tecnologías, como páginas web, blogs o redes sociales), todo ello lleva incorporado el enfoque de género.

Destacamos aquí, como actuación innovadora, el Proyecto Innovatia, realizado en colaboración con la Universidad Santiago de Compostela. Tiene como objetivos, fomentar el empresariado de mujeres en el ámbito científico-tecnológico y crear un modelo de intervención que integre la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica. En su difusión, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género. Se ha difundido a través de dos páginas web: www.womenemprende.org y www.emprendia.es.

Otras actuaciones a destacar, en el ámbito de las Nuevas Tecnologías, son:

- el portal www.e-igualdad.net, al que también se puede acceder desde la página del Instituto de la Mujer. A través del portal se persigue aportar información sobre la situación de mujeres y hombres en la SI, y sensibilizar a las instituciones y agentes sociales para la incorporación de la igualdad de género en sus actividades. Recibe un promedio de 2.000 visitas al mes.

- el Grupo de Trabajo Interministerial Género y TIC, está constituido por representantes de 8 Ministerios y 11 Entidades Públicas con el objetivo de sensibilizar y comprometer a las instituciones en el trabajo de género y TIC. Además, se fomenta el uso de Nuevas Tecnologías para el trabajo colaborativo del Grupo creando un gestor de contenidos en el portal www.e-igualdad.net

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

Se reseñan algunas acciones de interés realizadas por las entidades en la ejecución de los programas durante el año 2012:

➤ **Programa de Cruz Roja Española “Proyecto Impuls@ : apoyo al autoempleo y microcréditos”.**

Dentro de este programa, la entidad Cruz Roja en el ámbito territorial de Murcia ha presentado el **proyecto Apadrina una Empresa**, que consiste en el apoyo para la financiación en especies de personas emprendedoras a través de colaboración de empresas de la Región de Murcia. El Protocolo a seguir es: firma de convenio entre la Empresa y Cruz Roja para la donación de activos o servicios. Durante el año 2012 se firmaron 3 convenios de colaboración en la localidad de Murcia.

➤ **Programa de la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) “Formando Empleo: Itinerario Integrado de Inserción Profesional de Personas Inmigrantes dentro del Sector Agropecuario”.**

La entidad ha decidido incluir una novedad en la impartición de los cursos, con el objetivo de poder alcanzar una mayor y mejor cualificación de las personas inmigrantes que participan en ellos. La novedad de los

¹⁷ 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

¹⁸ 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.

¹⁹ Ecotur Azafatas de Congresos y Turismo es una Agencia que da soporte a toda clase de eventos

cursos en el módulo de formación específica agraria es la parte práctica de los mismos. Desde UPA se ha considerado importante completar la parte teórica de los cursos con unas prácticas en explotaciones agrarias donde puedan aplicar todo lo aprendido en el curso.

➤ *Programa de Colectivos de Acción Solidaria “Desarrollo de Itinerarios integrados de inserción laboral individualizados”.*

Dadas las características especiales del programa desarrollado en Salamanca, ya que se trata de personas inmigrantes derivadas desde Instituciones Penitenciarias, se realiza una intervención integral que conlleva, entre otros aspectos, los siguientes:

- Acogida y análisis de diferentes casos (permisos, condicional, libertad total), acompañado de un seguimiento, tanto médico-sanitario como en el cumplimiento de las condenas.
- Pacto e itinerario de inserción laboral de cada una de estas personas.
- “Taller de Salud”, que comprende, además de información y seguimiento médico, apoyo y acompañamiento, así como salud laboral.
- Jornadas denominadas “Hay alternativas”, en las que se informa y asesora acerca de vivienda, empleo, soberanía alimentaria, etc. En la de “Hay alternativas: soberanía alimentaria” fue analizado el medio rural como posible yacimiento de empleo, consiguiendo 10 ofertas de trabajo.

➤ *Programa de la Asociación Semilla para la Integración Social “Itinerario Sociolaboral para personas inmigrantes”.*

La Asociación Semilla pone en marcha en el año 2006 la empresa de Inserción, Albino 20s.L., cuyo nombre comercial es *Madretierra* restauración sostenible, una apuesta empresarial diferente, dedicada a la prestación de servicios de catering para eventos y a la gestión de una cafetería restaurante en el distrito de Villaverde, al sur del municipio de Madrid. Se trata de una iniciativa que busca la rentabilidad social sin renunciar a la más alta calidad y al mejor servicio.

➤ *Programa de la Asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos “Lanzadera: apoyo a iniciativas de autoempleo de inmigrantes”.*

Se ha puesto en marcha la “incubadora virtual” que consiste en la puesta a disposición de un conjunto de recursos dedicados a la promoción del autoempleo, en los que se puede encontrar información, documentos y un simulador que permite realizar el plan económico financiero dentro del plan de empresa. Este simulador económico-financiero es una herramienta que calcula todas las tablas necesarias para realizar un plan económico-financiero a partir de las inversiones, forma jurídica, costes fijos y variables y permite ver si el proyecto es viable y facilita el trabajo de las personas emprendedoras ya que evita la necesidad de tener conocimientos en contabilidad. Este simulador es perfectamente transferible a otras entidades.

F. Acciones a nivel transnacional y/o interregional

La anualidad 2012 se ha caracterizado por el cierre de la gran mayoría de redes transnacionales financiadas con cargo a las convocatorias de la Comisión Europea lanzadas en 2008 y 2009. La clausura de estas redes se ha materializado a través de la celebración de eventos y seminarios que tenían como objetivo la difusión de resultados y lecciones aprendidas durante el trabajo de cooperación de todos los Estados participantes en cada una de ellas.

En este marco, el 30 de octubre, el equipo de Transnacionalidad de la UAFSE, con ánimo de facilitar y dinamizar la colaboración Transnacional, organizó un seminario nacional dirigido a todos los gestores de FSE cuyo objetivo era compartir los resultados más relevantes de la actividad transnacional. En estas jornadas, se difundieron las experiencias transnacionales más exitosas llevadas tanto en el marco de los Programas Operativos regionales y plurirregionales, como en las Redes Transnacionales puestas en marcha a instancia de la Comisión Europea.

Por su parte las Redes nacionales en las que participa la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo tanto las contempladas en el Marco Estratégico Nacional de Referencia como las que han sido creadas a iniciativa de esta Unidad han continuado con su calendario de actividades durante el año 2012 reuniendo a sus distintos

grupos de trabajo para avanzar en sus planes de trabajo y posteriormente difundir los resultados en sus Sesiones Plenarias.

La información de cada Red que se ofrece a continuación se encuentra más detallada en el Informe Anual 2012 del Programa Operativo Plurirregional de Asistencia Técnica Transnacional e Interregional.

REDES TRANSNACIONALES:

- **Red de Transnacionalidad:** Durante el año 2012 ha finalizado y puesto a disposición los 8 manuales temáticos, recogidas en el estudio diagnóstico en torno a la transnacionalidad:
 - Promoción de la Transnacionalidad
 - Identificación y creación de partenariados
 - Evaluación y valor añadido de proyectos transnacionales
 - Selección de proyectos
 - Diseño, implementación y coordinación de convocatorias de proyectos
 - Elegibilidad de actuaciones
 - Apoyo y seguimiento de proyectos
 - Selección de temas y acciones transnacionales

Este material junto con el estudio diagnóstico mencionado anteriormente y dos módulos formativos complementarios están disponibles en www.transnationality.eu.

Cabe también señalar que en septiembre se celebró el tercer Seminario de Aprendizaje dirigido a Autoridades de Gestión, gestores de FSE y miembros de las redes transnacionales, cuyo objetivo fue poner de manifiesto el valor añadido de la cooperación transnacional y reflexionar en torno a la operativa y oportunidades de la transnacionalidad en el periodo 2014-2020.

Por otra parte, el Grupo ad Hoc sobre transnacionalidad e Innovación del Comité FSE, 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 que configure un Marco Común de colaboración con el objetivo último de agilizar, coordinar y en definitiva facilitar a los gestores de FSE la cooperación transnacional en el próximo periodo 2014-2020. La versión definitiva de dicho documento se encuentra disponible en www.transnationality.eu

- **La Red europea para la integración de la población Roma (EURoma)**

En el año 2012 la Red EURoma centró su trabajo en el nuevo marco político que afecta a la población gitana y a los preparativos para el nuevo periodo de programación de los Fondos Estructurales 2014-2020. La Red ha hecho público su "Análisis sobre las referencias a los Fondos Estructurales en las Estrategias Nacionales para la Inclusión Social de la Población Gitana". Por otra parte, la Secretaría Técnica de la Red ha elaborado el primer borrador de la "Guía EURoma para la planificación de los Programas Operativos 2014-2020", cuya publicación está prevista en 2013, que tiene como objetivo principal apoyar a las Autoridades de Gestión en el proceso de planificación de manera que los Programas Operativos 2014-2020 incorporen la inclusión social de la población gitana de manera más eficiente y con un mayor impacto sobre las condiciones de vida de la minoría gitana.

- **La Red de Empoderamiento e Inclusión Social:**

Lo más destacable de la anualidad del 2012 ha sido la aplicación práctica de la herramienta para medir el nivel de empoderamiento en las entidades que gestionan FSE. En concreto en España esta herramienta, cuyo objetivo es recabar información de los programas financiados por FSE y determinar si las personas que se benefician de éstos se consideran empoderadas por las intervenciones de los proyectos FSE, se ha testado en algunos organismos intermedios del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación. Los resultados de la muestra obtenida en aplicación de la herramienta se pueden consultar en <http://empowermentandinclusion.businesscatalyst.com/products.html>.

Por otra parte se ha colaborado en la detección de buenas prácticas de proyectos o entidades que han puesto en práctica medidas eficientes de empoderamiento y se ha participado en la revisión del Manual de

Empoderamiento (ESF Empowerment Handbook). La versión definitiva, en inglés, de este manual se encuentra disponible en <http://empowermentandinclusion.businesscatalyst.com>.

- La Red Europea de Mainstreaming de Género (www.gendercop.com).

En el año 2012 esta Red ha celebrado las reuniones habituales del Comité de Pilotaje, del Comité Directivo y de los 5 grupos de trabajo (sensibilización; formación; impacto político; evaluación y sostenibilidad, este último liderado por la UAFSE y el Instituto de la Mujer).

El principal objetivo de esta Red ha sido la creación de una herramienta (un “modelo estándar” on-line) para integrar el principio de igualdad de género en el FSE de cara al periodo 2014-2020. La primera versión del mismo se puede consultar en: <http://standard.gendercop.com/>.

Si bien la Red concluyó con la presentación de esta herramienta, la Comisión ha concedido una nueva subvención para el desarrollo de la Red en 2013 y 2014.

- La Red transnacional IMPART (Incrementando la Participación de personas Migrantes y Minorías Étnicas en el Empleo) también concluyó sus trabajos en 2012. La red concluyó con la celebración de una gran conferencia en Berlín, a finales de marzo en la que se presentaron los productos de IMPART así como las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado.

Por parte de la UAFSE, y con cargo al PO de Asistencia Técnica, se ha traducido el informe final así como el documento principal de Herramientas (el “Toolkit”), disponiéndose en la web de la UAFSE los productos y otros documentos de IMPART.

Cabe también señalar que a la Conferencia final de IMPART se llevó a entidades públicas o privadas susceptibles de interesarse por la metodología IMPART y de utilizar o difundir las herramientas. Se contó con Cruz Roja Española, CEPAIM, con el departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña así como con la Subdirección General de Integración de los Inmigrantes del MEYSS que gestiona importantes recursos procedentes de varios Fondos Europeos.

IMPART ha elaborado un amplio conjunto de productos que se pueden dividir en:

- Productos que describen la metodología desarrollada y apoyan el proceso de revisión inter pares (“peer review”).
- Productos para la difusión de IMPART, entre los que cabe destacar la web <http://www.berlin.de/lb/intmig/themen/thema06/impart.html>
- Un Informe Final de IMPART que incluye 7 recomendaciones concretas para el futuro periodo de programación y para mejorar la integración en el mercado de trabajo de las personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas (Disponible en castellano).
- El informe de Evaluación externa de IMPART y su resumen.

- La Red europea de emprendeduría inclusiva (COPIE):

La Comunidad de Prácticas de Emprendimiento Inclusivo finalizó sus actividades con un evento final a nivel europeo donde se presentaron las distintas herramientas y metodologías desarrollados durante los tres años de existencia de la red, y se discutieron las fórmulas para la introducción del emprendimiento inclusivo en el nuevo periodo de programación del FSE.

Como productos de la COPIE, cabe destacar la herramienta de evaluación de las políticas de emprendimiento, la guía para asesores de servicios de apoyo al emprendimiento, y la herramienta para la elaboración de mapas de recursos o el manual para la introducción de las microfinanzas en la programación FSE del periodo 2014-2020. Estos productos y el resto de la actividad desarrollada se encuentra en la página web: www.cop-ie.es.

- La Red Europea para la Integración de Personas Reclusas y Ex-reclusas (ExOCOP):

Esta red concluyó sus trabajos en junio de 2012. La conferencia final se celebró en Berlín, en la que participó la UAFSE, la Generalidad de Cataluña (Empresa pública CIRE) y el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE). Se presentaron las conclusiones y recomendaciones, los informes de cada Grupo de Trabajo y sobre todo la Declaración de Berlín apoyada por casi 30 entidades socias y dirigida a la Comisión Europea, los 27 Estados miembro e incluso al Consejo de Europa y a otras instituciones.

Los productos y documentos elaborados en el marco de esta Red, así como información complementaria, se puede encontrar en: <http://www.exocop.eu/sixcms/detail.php?gsid=bremen02.c.730.de>

▪ La Red transnacional de Gestión de la Edad (ESF AGE):

En el año 2012, la Red Europea de Gestión de la Edad se centró fundamentalmente en la difusión y transferencia de los resultados y productos obtenidos desde el inicio de sus trabajos en 2010 y en la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados.

Los productos de la Red se refieren a dos grandes bloques temáticos: Por un lado, el empleo sostenible y la capacidad de trabajo; y, por otro, la transición desde el desempleo al trabajo. En el primer bloque, la Red ha tratado cuestiones como la salud laboral, el relevo intergeneracional y la gestión de recursos humanos con perspectiva de edad, entre otras. En el segundo bloque, la Red ha trabajado en temas como los programas especiales de los servicios públicos de empleo para las personas de mayor edad, la prevención del desempleo mediante una adecuada transición de un trabajo a otro, el espíritu empresarial de las personas mayores y las vías alternativas a la jubilación, entre otros.

La difusión de los productos de la Red se ha realizado a través de un boletín electrónico del que se han publicado 8 números y de la página web de la Red. Asimismo, a finales de 2012 la Red elaboró un videoclip de difusión de sus conclusiones, que está disponible en la web: www.esfage.eu

REDES NACIONALES:

➤ 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, con la dinamización del Grupo de Trabajo de Mainstreaming de Género y con la participación en el Grupo de Trabajo de Indicadores de Género y Evaluación, destacando:

- 5ª Reunión del Plenario de la Red (Barcelona, mayo 2012), en donde, entre otros puntos, se analizó el enfoque de género en el Informe de seguimiento Estratégico para 2012 y su integración en los Informes Anuales del 2011 del FSE, la Estrategia de igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y la Igualdad de género en los objetivos de España en la Estrategia UE2020.

- Grupo de Trabajo sobre "La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Europeos 2014-2020": En el seno de este grupo se realizan iniciativas de mejora de las propuestas reglamentarias de los Fondos 2014-2020; observaciones al Reglamento General, a las condicionalidades ex ante y a los Reglamentos específicos de los diferentes Fondos.

- Jornada de Formación sobre "La actividad emprendedora y el desarrollo de políticas de apoyo al emprendimiento con perspectiva de género".

➤ La Red de Territorios Socialmente Responsables (RETOS) (www.RedRetos.es)

Celebró durante el ejercicio 2012 sus dos asambleas reglamentarias (Madrid, marzo 2012 y Jaén, noviembre 2012) y mantuvo su actividad en materia de comunicación y relaciones externas.

- Asamblea de Madrid (Marzo, 2012):

- Aprobación del "Manual para la elaboración de memorias de responsabilidad social territorial de la red local" y acuerdo de incorporación a la Red de dos nuevos territorios (Ciudad Real y Vilanova i la Geltrú)

- Presentación de "Criterios de sostenibilidad en el ámbito territorial".

- Asamblea de Jaén (Noviembre, 2012):

- Aprobación de la incorporación de otros dos nuevos territorios, liderados por la Diputación de Almería y la entidad MIK S. Coop, en calidad de representante del proyecto RESOT, conformada por las comarcas de Bidasoa y Sud Pays Basque.

- Presentación del “Informe de validación de buenas prácticas de RETOS”, que incluye un análisis en profundidad de las 122 actuaciones recogidas en el catálogo por el grupo de trabajo durante los últimos tres años.
- Comunicación y relaciones externas.
- Edición de la Memoria Anual 2011
- Publicación de 11 boletines EnRedAndo

➤ La Red nacional de Lucha contra el abandono temprano de la educación y la formación:

“-III Jornada Nacional sobre prevención y lucha contra el abandono temprano de la educación y la formación” (Marzo, 2012):

- Intervención de representantes de la Comisión Europea, el Ministerio de Educación Cultura y Deporte y el Servicio Público de Empleo, entre otros.
- Difusión y la publicación en la página web de la UAFSE del “Estudio sobre abandono escolar en Castilla La Mancha”.
- Finalización de la etapa previa del Grupo de Trabajo, recomposición del referido grupo y determinación de nuevos objetivos.
- Fijación como objetivo la recopilación de prácticas y medidas de éxito en el retorno a la educación y la formación llevadas a cabo por administraciones locales y tercer sector.
- Elaboración de un modelo de ficha de recogida de datos, validada por los miembros del grupo, que fue remitida por la FEMP (miembro del grupo de trabajo) a todos los ayuntamientos.

➤ La Red de Inclusión Social (en adelante RIS):

Celebró en abril la primera reunión de cada uno de los dos grupos trabajos constituidos a finales del año 2011.

La Comisión Permanente de la Red se reunió en julio de 2012 para presentar y debatir las conclusiones obtenidas por los dos Grupos de Trabajo en la jornada de abril; y en noviembre de 2012 para la aprobación final de los documentos de los grupos de trabajo 1 y 2 y la preparación del Pleno de la Red.

El Pleno de la Red se reunió en diciembre de 2012 para presentar el Informe de Actividades realizadas en el marco de la Red en el periodo 2011-2012, entre otros.

Toda la información de la RIS se puede consultar en <http://www.redinclusion-social.es/>

➤ La Red de Autoridades Ambientales (en adelante RAAAA):

Celebró en 2012 dos reuniones Plenarias (la 34ª y la 35ª), ambas en Madrid, en los meses de abril y octubre, en la sede del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Estas Sesiones Plenarias han tenido como objetivo informar y debatir acerca del próximo periodo de programación 2014-2020.

Toda la información de la RAAAA se puede consultar en <http://www.magrama.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/red-de-autoridades-ambientales-raa-/>

Además de la actividad de la Autoridad de Gestión descrita y en cumplimiento de esta prioridad, la mayoría de los organismos intermedios del POLCD ha llevado a cabo colaboraciones con otras entidades ya sea en el ámbito transregional o transnacional. En términos generales, al margen de su participación en las redes nacionales puestas en marcha por la UAFSE comentadas con antelación, predominan las redes transregionales, en las que organismos intermedios colaboran con otros organismos nacionales competentes en una materia y colaboran de forma conjunta en la búsqueda de soluciones comunes a problemas de naturaleza similar que permitan una mejora en la gestión y por tanto una optimización de los recursos necesarios.

Por otra parte, las redes transnacionales, aquellas en las que por propia definición intervienen organismos de distintos Estados miembros, son menos habituales en la práctica ordinaria de los OO.II, siendo excepcional el organismo (sólo uno) que ha puesto en marcha sus propias redes de colaboración transnacional y han confiado por tanto en el valor añadido que la transnacionalidad aporta a sus actuaciones nacionales en términos de aprendizaje y eficiencia de recursos.

A lo largo del 2012, CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE) ha participado en redes interregionales, entre ellas cabe mencionar las siguientes:

- La red para el fomento de actuaciones para la lucha contra la discriminación de personas en riesgo de exclusión social con Fondos Estructurales en la que participan Cáritas, CRE, la Fundación ONCE, la Fundación Luis 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 ONG,S y las administraciones públicas a favor las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión. En concreto a lo largo de esta año se han realizado el diseño y elaboración de estudio de impacto económico y social en el marco del POLCD para colectivos con especiales dificultades, un acto de visibilidad en Castilla La Mancha con la Administración Pública autonómica para poner en valor el trabajo realizado de manera conjunta entre los operadores en esa CCAA, Comentar que 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.

Se trabajan actuaciones comunes en procesos de cooperación y coordinación, la elaboración de *briefings* en materia de policías de empleo, empleo juvenil, etc. que permitan reorientar, concentrar las intervenciones.

En 2012 destacan el diseño y la elaboración conjunta de una herramienta "índices de empleabilidad" que permita medir y desarrollar las competencias que facilitan a una persona en situación de vulnerabilidad su acceso y mantenimiento al empleo. Su objetivo es tener una herramienta con procedimientos adicionales que refuercen y faciliten nuestra práctica diaria y que permitan contar con un modelo de valoración y seguimiento de la empleabilidad que aporte objetividad a la medición y que incorpore la visión de la empresa, teniendo en cuenta las competencias y capacidades más demandadas.

- Realización de un acto de Presentación de resultados a nivel estatal "El acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja" testimonios conjunta. Organizada entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y entre los operadores privados del P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación para mostrar la aportación del Tercer Sector de Acción Social a las políticas de empleo e inclusión activa

Por otro lado, CRE en el año 2012 ha seguido participando en las siguientes REDES NACIONALES:

- La Red Nacional de Políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres de los fondos Estructurales y del fondo de Cohesión

Además se ha presentado la experiencia del trabajo de CRE en materia de igualdad de oportunidades en Bruselas en la Conferencia *Gendering The Flagship* que se realizó el 19 y 20 de junio.

- La Red de Inclusión Social liderado por la UAFSE y la D.G. Política Social del Gobierno de España.

Además 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.

En este apartado, CÁRITAS ESPAÑOLA señala que, a coste cero para el P.O. en 2012, han dado continuidad a la participación con función coordinadora en el grupo de trabajo de empleo y formación de Cáritas Europa, en esta línea y en concreto participan activamente en la elaboración de la campaña específica sobre trabajadoras de hogar migrantes de Cáritas Europa.

Asimismo, han avanzado en la elaboración de las bases para el desarrollo de un proyecto con Cáritas Portugal (La Raya), configurándose el equipo de trabajo entre ambos países a finales de 2012 y preparando el proyecto para 2013.

Durante el año 2012, la Fundación Luis Vives ha estado llevando a cabo un estudio de investigación sobre la adecuación de los planes de estudios universitarios a las necesidades del mercado de trabajo en España y propuestas para su mejora. Este proyecto tiene un carácter transnacional al tratarse de una transferencia de 3 modelos de tres países europeos al español.

Han puesto en marcha esta investigación cuyo objetivo es la identificación de las claves que han conducido al ajuste y adecuación entre la Universidad y los sectores productivos en tres países europeos. En definitiva, se trata de descubrir los modelos que subyacen los países analizados, con sus fortalezas y debilidades, así como extraer las lecciones que estas distintas realidades pueden tener para nuestro país y las prácticas y estrategias que podrían ser extrapolables. Los países objeto de análisis serán Suecia, Alemania y Reino Unido, ya que son países considerados exitosos en este campo.

La Fundación ONCE continúa con 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*.

En el marco de la red de los operadores privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, Caritas, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano, se han celebrado diversas actividades conjuntas que se explicarán con mayor detalle en el punto 3 de la presente memoria.

Además de las redes lideradas y/o colideradas por Fundación ONCE dentro del Eje 4, la Fundación ONCE es miembro de la Red Estatal de Inclusión Social y también forma parte activa de la Red Nacional de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión.

Desde la Fundación Secretariado Gitano, a lo largo de 2012 y con el objetivo de sistematizar las actividades transnacionales que se desarrollan dentro del Eje 4, elaborado un plan de acción que se ha puesto en marcha a lo largo de 2012. En el mismo se marcan las áreas prioritarias a desarrollar, los objetivos planteados y un programa detallado a seguir en los próximos años. En ese sentido, se han identificado 4 áreas prioritarias donde la cooperación transnacional constituye un valor añadido al trabajo que se está realizando con población gitana y cuyos aprendizajes repercutirán positivamente en los resultados cuantitativos y cualitativos del P.O.: Estas áreas son 1) Reforzar las acciones del PO incorporando el componente transnacional, 2) Incorporar el enfoque integrado en las acciones dirigidas a la población gitana del P.O., 3) El uso del FSE para la inclusión social de la población gitana inmigrante, y 4) Mayor eficiencia en el uso y gestión de los Fondos Estructurales para la inclusión social de la población gitana.

Con este marco como guía y en el ámbito europeo y transnacional, el personal de la FSG ha participado durante el año 2012, como ponente y participante activo en diversas reuniones bilaterales, conferencias, formaciones, seminarios y mesas redondas principalmente en Bruselas pero también en Gwent y Weinheim, entre otros; para intercambiar conocimiento pero también para contrastar metodologías, enfoques y conocer las nuevas tendencias de intervención que sean útiles para las iniciativas dirigidas a la inclusión social de la minoría gitana.

La participación en estos encuentros ha sido por invitación de 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, como por ejemplo el Fondo para la Inclusión de los Gitanos del Centro Europeo de Fundaciones, etc., que trabajan en el campo de la inclusión social de la población gitana.

Cabe destacar que a lo largo de 2012 ha habido un especial interés en reforzar las relaciones e intercambio de trabajo con Rumania a través de reuniones a alto nivel político y con un impacto importante (Secretaría de Estado del Ministerio de Asuntos Exteriores y con el Ministro de Asuntos Europeos de Rumania, la Embajada Española y la Embajada de Noruega en ese país y la entidad Ovidiu Rom, que trabaja en el ámbito educativo de los niños gitanos en Rumania), por ser el país de la UE que más población gitana posee y con el que consideramos relevante emprender un proceso de aprendizaje mutuo en el uso de los Fondos Estructurales dirigidos a mejorar la situación 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 Estocolmo, así como representantes de organismos internacionales y entidades sociales a nuestra sede de Madrid (Proyecto “Ad Altiora” de Cerdeña, la entidad Sensus de Estocolmo, Foro para la Inclusión de los gitanos de la Fundación Europea de Fundaciones) con un especial interés en conocer en profundidad las claves de éxito del POLCD y que pueden ser de relevancia 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 de lucha contra el abandono escolar, 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.

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 y de trabajo elaborados en la FSG así como contar con servicios de interpretación, en general al inglés y al rumano puesto que son los idiomas que nos permiten una mayor difusión de los mensajes relevantes.

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. Además de lo ya indicado sobre esta Red, cabe destacar que durante este año 2012, 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. Se ha potenciado la colaboración *on line* en el seno de los Grupos de Trabajo y, en este sentido, destaca el desarrollo de un debate *on line* en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género en los Fondos 2014-2020, al objeto de recoger ideas y opiniones para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en el nuevo período de programación. Por último, continua siendo muy útil, un servicio de consultas también 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, a través de la dirección redigualdadfondos@inmujer.es. Por otra parte, el INSTITUTO DE LA MUJER participa en el Comité de Pilotaje, junto con la UAFSE en la Red Europea de Mainstreaming de Género, liderada por Suecia.

OATPFE

El Organismo Autónomo ha participado activamente en la Red Europea para la Integración de Personas Reclusas y Ex-reclusas (ExOCO-P) que concluyó sus trabajos en junio de 2012. Concretamente, estuvo representada por su máximo responsable, el gerente Don Jesús SUÁREZ TASCÓN, así como por la Jefa de Área Dña. Isabel DEL VALLE en la conferencia final se celebró en Berlín los días 18 y 19 de Junio. El Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo contribuyó al video que se proyectó en la Conferencia Final (o “Policy Forum”) con varios minutos de película. Igualmente contribuyó a las publicaciones finales de la Red aportando toda la información, los cuadros, gráficos y fotografías requeridos.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

En líneas generales cabe destacar que, todas las entidades que desarrollan estos programas trabajan en red dado el carácter de las propias actividades que realizan. En este ámbito es fundamental la colaboración y los acuerdos entre las distintas entidades, que la mayor parte de las veces se materializan en el seno de redes informales, pero que en algún caso, nacen de las cada vez más frecuentes redes formales, en las que se incluyen todos los agentes implicados en la materia para conseguir un enfoque integral de la integración de la población inmigrante.

En todo caso, de entre las acciones que se han llevado a cabo en el Eje 2 y en el Eje 4 durante el año 2012, podemos destacar las siguientes:

➤ *Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR).)*

Esta entidad es miembro o participa activamente en las siguientes redes o plataformas:

- Observatorio Permanente de la Inmigración en Sevilla.
- EAPN Euskadi (Red de lucha contra la pobreza y la exclusión)
- Harresiak Apurtuz (Red de Entidades de Apoyo a la Inmigración del País Vasco)
- Xarxa D'Inserció Socio-laboral del Raval en Barcelona.
- Red INCORPORA de La Caixa.
- FUNDACIÓN INTEGRAL.
- Red Inserción Socio-laboral de Barcelona Activa (Ayto. de Barcelona)
- Coordinadora per la Llengua (Ayto. de Barcelona)
- Comisión de Empleo del Foro Regional de empleo de la CAM
- EAPN (European Anti Poverty Network)
- Mesa D' Entitats de Solidaritat amb els Immigrants (Valencia)
- Plataforma por la Dignificación y Regularización de las Empleadas de Hogar (Valencia)
- Foro Alternativo de la Inmigración (Valencia)
- Red ANAGOS (Canarias)

➤ *Asociación Semilla para la Integración Social.)*

Esta Asociación está presente en las siguientes redes:

- Red Europea de Lucha contra la pobreza y la exclusión Social (EAPN)
- Asoc. Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción AMEI
- Miembro de Coop 57
- Red de colectivos inserción laboral de jóvenes en desventaja social Rein
- Network
- Foro por la Convivencia de Villaverde
- Red INCORPORA
- Asoc. Vecinos de Villaverde (LA INCOLORA)
- Mesa de NNTT
- Mesa de Empleo de Villaverde

➤ *Red Ariadna.*

Dentro del Objetivo específico de "Fomentar la cooperación transnacional e interregional a través de actividades como el fomento de la constitución y consolidación de redes y asociaciones de cooperación e intercambio", se constituyó esta Red, compuesta por las entidades Cruz Roja Española, CEAR y ACCEM y los cuatro Centros de Acogida a Refugiados del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (CAR de Alcobendas, Vallecas, Mislata y Sevilla).

La Red ha llevado a cabo las acciones siguientes:

- Coordinación, derivación y seguimiento de casos entre los miembros integrantes de la Red a nivel local y regional, para seguimiento y derivación, cursos de formación, ofertas de empleo, etc.
- Establecimiento de actuaciones conjuntas dentro de la Red para mejorar la empleabilidad del colectivo de atención.

- Intercambio de buenas prácticas o “formas de actuación” en relación a la labor de los propios/as técnicos/as.
- Colaboración entre los miembros integrantes de la Red en la difusión del proyecto entre las Administraciones Públicas a nivel local, regional y nacional.
- Participación en jornadas, campañas de sensibilización con el colectivo y sus problemáticas, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales de otros países europeos (acciones de transnacionalidad).
- Participación en las visitas de estudio de la plataforma SAVIAV y elaboración de informes para la Red.

Subdirección General de Inmigración (SGI)

En líneas generales cabe destacar que, todas las entidades que desarrollan estos programas trabajan coordinadamente, en este caso, debido a que el Acuerdo Marco de 2006 entre Administración y agentes representativos de la actividad agrícola de temporada, tiene establecidas reglamentariamente la realización de al menos 2 Comisiones centrales anuales, en las que se corrigen los objetivos y formas de actuación, así como Cisiones provinciales mensuales que ponen en práctica lo planificado y Grupos de trabajo, normalmente de evaluación e investigación de nuevas sendas.

2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria

En la medida en que la legislación comunitaria de medioambiente, contratación pública y normas de competencia haya sido de aplicación a actuaciones concretas del PO, en todo caso se ha procedido conforme a dicha legislación.

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 Fundación 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 los 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), 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 tóneres y se evita la impresión de documentos.
- Como norma general, se mantiene una temperatura adecuada en las instalaciones, se utiliza siempre que es posible la luz natural y se apagan los aparatos electrónicos (ordenadores, impresoras, escáner), cuando no se están utilizando.
- 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, aunque Fundación ONCE, en su 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 Instituto de la Mujer ha procedido conforme a la legislación comunitaria de medioambiente, contratación pública y normas de competencia, cuando han sido de aplicación en las actuaciones concretas del PO. Respecto a la normativa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha actuado conforme tanto a la normativa estatal como a la comunitaria. En la normativa estatal destacamos: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011; Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011

En la normativa comunitaria, citamos la siguiente: Reglamento (CE) nº 1081/2006, el Reglamento (CE) nº 1083/2006 y el Reglamento (CE) nº 1828/2006; Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión 2007-2013; Directivas de la Unión Europea sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos

2.4.1. Cualquier problema significativo al ejecutar el PO, incluido un resumen de los problemas graves detectados con arreglo al procedimiento del art. 62, apdo. 1, letra d incisos i) del Reg. (CE) nº 1083/2006²⁰, 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.

El Instituto de la Mujer indica que con fecha 18 de junio de 2012, la Intervención General de la Administración del Estado, en su condición de Autoridad de Auditoría, a través de la Intervención Delegada en el Instituto de la Mujer, en su Informe de auditoría del sistema de gestión y control del referido Organismo Autónomo, como Organismo Intermedio y beneficiario del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación FSE 2007-2013, en cumplimiento del artículo 62.1.a del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), Fondo Social Europeo, y Fondo de Cohesión, pone de manifiesto que existen ciertas deficiencias con un impacto moderado en el funcionamiento de una serie de disposiciones clave, en particular, en la nº 1 (clara definición, asignación y separación de funciones) al observar una clara deficiencia de personal en el servicio de contabilidad y en la nº 7 (medidas preventivas y correctoras necesarias en caso de errores sistémicos detectados por la Autoridad de

²⁰ La autoridad de auditoría presentará a la Comisión un informe anual de control que recoja las constataciones de las auditorías realizadas durante los doce meses anteriores al 30 de junio del año de que se trate.

Auditoría) al observar que el Instituto de la Mujer carece de un procedimiento para implementar medidas preventivas y correctoras en caso de detección de errores sistémicos en las auditorías y de un sistema de seguimiento de las medidas adoptadas.

El Instituto de la Mujer, a raíz de dicho Informe, elabora un Plan de acción donde se recogen las medidas y acciones adoptadas para solventar las referidas cuestiones. Se da traslado del mismo a la Intervención Delegada del Instituto de la Mujer y a la UAFSE.

2.4.2. Cualquier problema significativo que se haya planteado al ejecutar las acciones y actividades del art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006

Ver punto 2.2.3 anterior.

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

No hay modificaciones sustanciales a indicar.

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 2012 y comunicadas a la Autoridad de Certificación, han sido reasignados al PO en la medida en que se han retirado en las correspondientes solicitudes de pago a la Comisión. Los sistemas y procedimientos del Organismo Intermedio y de la Autoridad de Gestión dan todas las garantías de que los gastos irregulares previamente retirados no son presentados nuevamente a la Autoridad de Certificación para que se reintroduzcan en posteriores declaraciones.

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

En este apartado cabe destacar que durante el mes de mayo del año 2012, la Fundación Luís Vives y la Fundación Acción contra el Hambre iniciaron un proceso de fusión a fin de aunar esfuerzos, recursos, experiencia e implantación dentro y fuera de territorio español. Entre estas dos organizaciones existe un alto nivel de complementariedad que permite ampliar líneas de actuación, sumar competencias técnicas y recursos, así como fortalecer la presencia territorial de la organización y una mejor articulación gracias a su red de delegaciones en diversas Comunidades Autónomas Españolas.

A raíz de este proceso de fusión, el objeto fundacional de estas dos organizaciones se funde en uno, y a consecuencia de esta fusión, Acción Contra el Hambre pasa a formar parte del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación como Organismo Intermedio, al asumir en sus estatutos el mismo objeto que dio lugar a la participación en el Programa a la extinta Fundación Luís Vives. Por tanto, Acción contra el Hambre asume las funciones, los objetivos, el desarrollo de las operaciones y el cumplimiento de los sistemas de gestión del Programa Operativo, exactamente de la misma manera a como los eran asumidos por la Fundación Luís Vives, y al mismo tiempo es organismo beneficiario, siendo responsable de iniciar y ejecutar las operaciones de la Fundación Luís Vives. Todo este proceso de cambio se ha traducido en un refuerzo de estructuras y un desarrollo positivo en las operaciones del Programa Operativo.

Esta fusión se materializó el 19 de diciembre de 2012, cuando el Secretario General Técnico del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en virtud de la Orden SAS 3547/2009, de 28 de diciembre, de delegación de competencias dicta resolución por la que se procede a la inscripción de la fusión por absorción de la Fundación Acción contra el Hambre y la Agregación Nacional de Fundaciones para la Promoción de la Acción Social Luís Vives (Fundación Luís Vives) que se disuelve y extingue sin liquidación y se traspasa en bloque a la

absorbente, a título universal, el patrimonio de la absorbida según acuerdo adoptado por los patronatos de ambas entidades el 7 de mayo de 2012, ratificado por el Protectorado de Fundaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el 25 de junio de 2012 y elevado a público mediante escritura otorgada ante el notario de Madrid, don Rafael Vallejo Zapatero, el 31 de julio de 2012 con el número 1.525 de orden de su protocolo.

2.6. Complementariedad con otros instrumentos

CRUZ ROJA ESPAÑOLA manifiesta que no tiene financiación de otros instrumentos financieros europeos pero sí que cofinancia las actuaciones del POLCD a través de Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, Diputaciones, Obras Sociales de las Cajas, fondos propios de la institución, donaciones de empresas, etc.

En este sentido, CÁRITAS ESPAÑOLA indica que sus entidades beneficiarias han complementado las actuaciones financiadas desde el P.O. de Lucha contra la Discriminación con otros instrumentos financieros: fondos provenientes de las comunidades autónomas (medidas de formación para el empleo y orientación, etc.) y/o con fondos privados que se reciben desde diferentes subvenciones y/o donaciones.

Asimismo, ponen de manifiesto que en ningún caso reciben financiación de otros Fondos Europeos para complementar el 20% del coste de las distintas operaciones, por lo que se no produce 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.

El Instituto de la Mujer, celebra reuniones con las Directoras de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas a fin de coordinar las políticas sobre igualdad de oportunidades a nivel nacional y autonómico.

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

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIEMH), instituye la creación del Consejo de Participación de la Mujer, como un órgano de consulta y asesoramiento que tiene como fin el servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo. Está formado por representantes de las Administraciones Públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal y, ostenta la Secretaría, la persona que ocupe la Dirección General del Instituto de la Mujer. Se ha reunido en Pleno el 12 de diciembre de 2012 en el transcurso del cual se han anunciado, por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nuevas medidas en materia de igualdad laboral que son las siguientes: firma de un Protocolo específico sobre la Inspección de Trabajo en materia de igualdad en las empresas, que se enmarcará dentro de un Plan Especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial y que también será una de las iniciativas que formarán parte del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2015; elaboración de un Plan Integral de apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres. Por otra parte, con objeto de reforzar la transversalidad en la Administración General del Estado, se está elaborando un proyecto de Real Decreto, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales.

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 FER y el FEI, siendo la Dirección General de Migraciones la Autoridad Responsable de estos Fondos. Así, en la

convocatoria de subvenciones, conjunta para estos Fondos y el FSE, las entidades solicitantes de las ayudas pueden desarrollar un tipo de actuaciones con cargo al FSE y complementarlas con otro tipo de actuaciones a desarrollar en el marco del FER y el FEI, realizándose un seguimiento conjunto (aunque diferenciado) de proyectos financiados con el FSE y el resto de Fondos.

Así, la *Resolución de 6 de junio de 2011, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones en el área de integración de personas inmigrantes*. (BOE 10/06/2011), 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

2.7.1 Instrucciones/Orientaciones de la Autoridad de Gestión

El artículo 11.3.b) del Reglamento (CE) nº 1081/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, en su nueva redacción dada por el Reglamento (CE) nº 396/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se amplían los tipos de costes subvencionables por el Fondo Social Europeo mediante métodos simplificados, establece que, en el caso de las ayudas, serán gastos que podrán acogerse a una subvención del FSE los siguientes:

- Los costes indirectos declarados sobre una base a tanto alzado, hasta el 20% de los costes directos de una operación.
- Los costes a tanto alzado calculados mediante la aplicación de baremos estándar de costes unitarios, tal como los defina el Estado miembro.
- Las cantidades globales que cubran íntegra o parcialmente los costes de una operación.

A partir de los Encuentros Anuales con la Comisión celebrados en marzo de 2011, y en reuniones realizadas desde entonces con la Comisión, ésta ha insistido en que se creen grupos específicos de trabajo que avancen en el estudio de propuestas de simplificación en el sentido de las establecidas en el citado Reglamento (CE) nº 1081/2006, así como que se presenten a su consideración proyectos pilotos.

En este escenario, se propuso trabajar en el estudio y viabilidad de los procesos de simplificación en el cálculo de costes indirectos a tanto alzado, y en el tratamiento de los gastos educativos aplicando baremos unitarios.

En materia de gastos en educación se propuso 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.

Fruto de todo este análisis, durante 2012 la Autoridad de Gestión ha presentado dos documentos, enviados a todos los Organismos Intermedios, para ayudar en la implementación de los métodos simplificados:

"Instrucciones de la UAFSE acerca de la utilización de métodos simplificados de cálculo de costes. Los costes indirectos a tanto alzados", de 24 de mayo.

"Instrucciones de la Autoridad de Gestión sobre la aplicación de baremos estándar de costes unitarios en la formación impartida en el ámbito de la Educación", de 29 de noviembre.

2.7.2. Oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas FSE:

La oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas concedidas por el Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013 ha realizado durante 2012 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 2012 se han desarrollado las siguientes funcionalidades:
 - Anulación de Gastos Admitidos
 - Anexo XI del Reglamento (CE) 1828/2006
 - Envío de mails automáticos en FSE2007
 - Optimización de pantallas para el correcto tratamiento y la visualización de certificados con más de 40.000 gastos
 - Procedimiento de cambio de registro de irregularidades
 - Informes de Auditoría de Sistemas.
- Atención a usuarios de FSE2007. El Centro de Atención a Usuarios (CAU) es una de las actividades mejor valoradas por todos los actores implicados en la gestión y seguimiento del FSE. Además se lleva un Registro de preguntas frecuentes (FAQs) de los usuarios de la aplicación, con el fin de garantizar la uniformidad de respuesta a los mismos además de mejorar los tiempos de respuesta y resolución de dichas consultas.
- Destacar por último la formación a usuarios sobre el funcionamiento y capacidades de FSE2007, tanto por necesidades puntuales de procesos o periodos concretos a grupos reducidos de usuarios, como ante la implantación de nuevos módulos.

2.7.3. Encuentros Anuales:

En cumplimiento de las disposiciones reglamentarias sobre el examen anual de los programas (artículo 34.2 del Reglamento (CE) 1260/1999 y artículo 68 del Reglamento (CE) 1083/2006) los días 25 y 26 de Abril de 2012 se celebraron los Encuentros Anuales Fondo Social Europeo 2007-2013.

La primera jornada sirvió para debatir con las Intervenciones Generales el Informe anual de Actividad 2011 de la D.G. Empleo: declaración de fiabilidad 2011 para España; procedimientos de interrupción, suspensión iniciados por la Comisión Europea; situación del Cierre 200-2006 y medidas de simplificación.

Durante la segunda jornada, además de analizar los progresos realizados en la ejecución de los Programas Operativos y previsiones de modificación de los mismos, el diálogo se centró en los siguientes temas:

- Simplificación del informe anual de ejecución.
- Actividades de comunicación FSE
- Informe Estratégico 2012.
- Indicadores agregados y recogida de datos: datos 2011.
- Compromisos y pagos efectuados (a 31 de marzo).
- Programas operativos con baja ejecución.

Hubo también oportunidad de comentar la Iniciativa de Oportunidades para los Jóvenes y el próximo marco de programación 2014-2020.

2.7.4. Reuniones, seminarios y cursos:

A lo largo del año 2012 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 Programas Operativos. Lo más significativo en este sentido ha sido:

A. Curso de Capacitación en Igualdad de Género: Formación impartida a todo el personal de la Unidad Administradora del FSE (Autoridad de Gestión, Autoridad de Certificación, y unidades horizontales), para la capacitación en igualdad de género y su implementación en la preparación, gestión, seguimiento y control de las operaciones cofinanciadas con el FSE.

B. Grupo Técnico de Trabajo para FSE en España UAFSE-COMISIÓN EUROPEA

Durante el año 2012 continuaron las reuniones del GRUPO TÉCNICO DE TRABAJO PARA FSE EN ESPAÑA UAFSE-COMISIÓN EUROPEA. En la reunión celebrada en octubre junto a los servicios de gestión y auditoría de la Comisión y los representantes de la Autoridad de Gestión, Certificación y Auditoría, participaron todas las Comunidades Autónomas. Estas reuniones permiten debatir las posibles soluciones a determinadas situaciones que se han planteado en la programación e implementación del Fondo Social Europeo para España, así como avanzar en posibles soluciones y medidas que puedan simplificar la gestión del FSE del periodo de intervención actual y futuro. Concretamente se abordaron el estado de situación de las siguientes cuestiones:

1. Modificaciones de POs del FSE 2007-2013.
2. Aplicación de los métodos simplificados de declaración de costes para disminuir la tasa de error, y rebajar la carga administrativa de los sistemas de gestión y control.
3. Trabajos de evaluación e indicadores de seguimiento.
4. Simplificación del Informe Anual de Ejecución
5. Ejecución de los programas operativos
6. Casos OLAF abiertos.

En relación con el nuevo período FSE 2014-2020, se debatió sobre la situación de las propuestas legislativas y la preparación interna en España para el FSE.

C. Visitas de Seguimiento de la Autoridad de Gestión

Durante el año 2012 y el primer mes de 2013 se han llevado a cabo las visitas de seguimiento de la anualidad 2012 de la Autoridad de Gestión a los Organismos Intermedios del Programa.

Además, en el año 2012 se han mantenido otras reuniones con los Organismos Intermedios de Lucha para tratar temas de gestión de las operaciones que se desarrollan en el Programa.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE) destaca que a lo largo del año 2012 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.

a) Cursos de formación - Jornadas. 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 5 reuniones por tipo de operaciones a nivel Plurirregional que ha permitido tener un análisis y valoración pormenorizado de los tipos de proyectos enmarcados en el POLCD 2007-2013. En concreto:

- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral. "Activación y acompañamiento laboral para mujeres y jóvenes alejados del mercado laboral". 27 y 28 de

marzo 2012. De estos proyectos participaron 31 personas de las diferentes zonas en las que se ejecuta la actividad.

- "Diversificación profesional para la mejora del empleo para inmigrantes". 17 Abril 2012. En la que participaron 6 personas.
- Seminario "Campañas para la promoción de mercados inclusivos". 18 y 19 de abril de 2.012
- Seminario preparatorio de la convocatoria de nuevas campañas de promoción de mercados inclusivos. 3 y 4 de julio de 2.012
- Encuentro "Itinerarios de inserción laboral con jóvenes en la empresa" .3, 4 y 5 de Diciembre del 2012. En la que participaron 32 personas de 25 oficinas territoriales en las que se desarrolla este proyecto.

Se ha realizado el encuentro Anual en el que participaron todas las personas responsables de las operaciones del POLCD en las oficinas territoriales de CRE. Los objetivos principales fueron analizar el trabajo desarrollado en las diferentes operaciones durante el año 2012 para Intercambiar experiencias del trabajo con las personas y de promoción de mercados inclusivos. 16,17 y 18 de mayo. Participaron un total de 60 personas de 50 oficinas territoriales de CRE en el que se desarrolla el POLCD.

Se ha realizado 1 encuentro " La cooperación con las empresas en un contexto de crisis". 1 y 2 de octubre 2012 encaminado a reforzar las competencias y intercambiar experiencias de la red territorial que desarrollan las diferentes operaciones (equipos mixtos y responsables de los mismos) en lo que se refiere a la cooperación empresarial en un contexto de crisis. Participaron 42 personas.

Y otro encuentro " Metodología de la formación en los itinerarios laborales" laboral". 1 y 2 de octubre 2012. Se pretendía avanzar en la gestión del conocimiento y la transferencia de experiencias de trabajo. Actualizar el catálogo de acciones formativas de capacitación profesional. Participaron 44 personas.

La Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII) indica que el seguimiento se ha llevado a cabo a través de un contacto continuo con las entidades subvencionadas. El contacto ha sido personal, telefónico, vía fax y correo ordinario o/y electrónico. Se completa este seguimiento con la documentación aportada por las entidades, remiten a esta Subdirección un informe intermedio sobre la ejecución de los programas durante la primera quincena del mes de julio y otro informe final con la ejecución total del programa una vez que ha terminado el año natural.

Se ha procedido a adaptar la aplicación informática I3L, de recogida y proceso de datos, que se puso en funcionamiento en el año 2006. Así durante los años anteriores, y también en el año 2012 se han ido incorporando modificaciones para adecuarla a los nuevos requisitos del FSE y a la realidad de las necesidades de las entidades.

Además, durante el año 2012 se han seguido realizando visitas de seguimiento a las entidades que ejecutaban itinerarios integrados de inserción individuales, programas de autoempleo, gestión de la diversidad y otros.

Se han visitado 5 entidades, con un total de 10 programas, comprobando tanto los recursos materiales con los que contaban para desarrollar los programas (locales, material formativo, mobiliario, material divulgativo...), como los recursos humanos, las actividades realizadas, la gestión que se estaba llevando a cabo y se ha incidido especialmente en el seguimiento que las entidades estaban efectuando de las personas beneficiarias.

Las entidades y los programas visitados son:

Regiones de Competitividad

CEPAIM:

- Red de Centros de Empleo Itaca. Expte. 4/11
- Diversifica. Expte. 4/11
- NUEVOS SENDEROS, Integración de Familias inmigrantes en zonas rurales despobladas. Expte. 4/11

- 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. Expte. 4/11

COAG: Campaña de sensibilización sobre la prevención de riesgos laborales y salud laboral en los alojamientos del sector agrario. Expte. 24/11

A.D. LOS MOLINOS:

- Itinerarios integrados de inserción para personas inmigrantes con prospección empresarial. Expte. 118/11
- Lanzadera: apoyo a iniciativas de autoempleo de inmigrantes. Expte. 118/11
- Formación de profesionales para la integración sociolaboral de personas inmigrantes. Expte. 118/11.

UPA: Formando empleo: itinerario integrado de inserción profesional de personas inmigrantes dentro del sector agropecuario. Expte. 50/11.

USO: Asesoramiento e inserción socio-laboral para inmigrantes. Expte. 174/11.

Regiones Transitorias de Competitividad

ACCEM:

- Programa de integración socio-laboral para inmigrantes. Expte. 100/11
- Programa de integración socio-laboral para solicitantes de protección internacional. Expte. 100/11

COAG: Campaña de sensibilización sobre la prevención de riesgos laborales y salud laboral en los alojamientos del sector agrario. Expte. 24/11.

Regiones Transitorias de Convergencia

UPA: Formando empleo: itinerario integrado de inserción profesional de personas inmigrantes dentro del sector agropecuario. Expte. 50/11.

Las entidades visitadas continúan encontrando dificultades para realizar un completo seguimiento de las personas beneficiarias, de una parte la movilidad geográfica es una constante en el colectivo y de otra surgen problemas para contactar con las personas una vez concluido el itinerario o durante el mismo. A estas circunstancias habituales se ha añadido el fuerte efecto que la crisis económica ha tenido y tiene sobre trabajadoras y trabajadores inmigrantes. No obstante, coinciden las organizaciones en que las personas inmigrantes suelen volver con periodicidad, en ocasiones al quedar fuera del mercado de trabajo.

2.7.5. Comité de Seguimiento

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 65 del Reglamento nº1083/2006, el Comité de Seguimiento del PO FSE de Lucha Contra la Discriminación tuvo lugar con carácter presencial el día 27 de junio 2012. La reunión se desarrolló siguiéndose el orden del día siguiente:

1. Aprobación del acta de la reunión del Comité de Seguimiento de 2011.
2. Estudio y aprobación, si procede, del informe anual de ejecución de la anualidad 2011.
3. Situación del Programa Operativo en relación con el cumplimiento de la Regla N+2 de descompromiso automático.
4. Propuesta de modificación de los criterios de selección de las operaciones y del Programa Operativo, en su caso.
5. Aplicación y seguimiento del plan de comunicación.
6. Cuestiones relativas a la evaluación y seguimiento estratégico.

7. Información sobre el informe anual de control del Programa Operativo.

8. Ruegos y preguntas

2.7.6. Evaluación y Seguimiento Estratégico:

Entre las diversas tareas realizadas durante 2012 han estado la asistencia a diversos actos y reuniones en el ámbito nacional e internacional, así como la realización del Informe Estratégico 2012, tal y como estaba previsto en el *Plan de Evaluación y Seguimiento Estratégico*.

En el marco de las reuniones nacionales cabe destacar la reunión del Grupo Técnico de Evaluación que tuvo lugar el 3 de julio, a la cual asistieron representantes de la Comisión Europea así como de los diferentes Programas Operativos. Los principales temas tratados fueron:

- Estado del Informe de Seguimiento Estratégico 2012
- Conclusiones de las Evaluaciones Estratégicas Temáticas realizadas en 2011 (Inmigración, I+D+i, Medio Ambiente).
- Evaluaciones operativas por desviación.
- Enfoque para la evaluación en el próximo período 2014-2020.

En lo relacionado con las reuniones internacionales, se ha asistido a las siguientes convocatorias del grupo profesional de Evaluación de la Comisión Europea en Bruselas:

- Del 15 al 16 de Marzo.
- Del 14 al 15 de Junio.
- Del 15 al 16 de Noviembre.

Las cuestiones abordadas en estas reuniones de partenariado giraron en torno a los siguientes temas:

- Presentación de las Orientaciones sobre evaluación del FSE en el futuro periodo de programación.
- Evaluación Ex ante 2014-2020: preparación, progresos y retos.
- Estado de las negociaciones de los Reglamentos 2014-2020.
- Presentación del borrador de la Guía Práctica de Evaluación de Impacto Contractual.
- Trabajos de evaluación a nivel comunitario del apoyo del FSE sobre, la igualdad de género, la crisis económica y financiera, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, red de expertos en evaluación.
- Estudio preparatorio para la Evaluación Ex Post del período 2007-2013 del FSE.

Por otro lado tuvo lugar una reunión sobre temas de evaluación a nivel europeo, que se celebró en Budapest del 7 al 8 de Junio 2012, que permitió realizar balance sobre las metodologías y experiencias de evaluación en los distintos Estados miembros.

Informe de Seguimiento Estratégico 2012. Conclusiones

1 Tendencias socio-económicas

La crisis económica ha generado en España una destrucción de empleo masiva y continuada durante los últimos años, situándose la tasa de paro del país en el 24,63% en el segundo trimestre de 2012. Así, una parte importante de la población activa, procedente especialmente de sectores como el de la construcción, se ha visto desempleada y con limitadas oportunidades de reincorporación al mercado laboral debido a factores como la caída de la demanda de empleo en el conjunto de actividades económicas o el limitado grado de empleabilidad en sectores alternativos presentado por muchas de las personas que han perdido su puesto de trabajo.

Todo lo anterior ha conducido a un proceso de divergencia entre las tasas de desempleo española y comunitaria. En este sentido, la tasa española ha pasado de ser un punto porcentual superior a la comunitaria en 2007 a superar a ésta en doce puntos porcentuales en 2011.

La tasa de empleo masculina (63,2% en 2011), aunque ha continuado siendo superior a la femenina (52% en 2011), ha disminuido en mayor medida durante la crisis. Detrás de ellos se encuentran factores como la mayor resistencia ante la crisis presentada por el sector servicios, en el cual la presencia de la mujer es más acusada.

Por su parte, el problema del desempleo juvenil ha continuado agravándose en España, aumentando el distanciamiento de la tasa de desempleo del colectivo (46,4% en 2011) con respecto a la tasa experimentada por el conjunto de la UE (21,6% en 2011). Detrás de ello se encuentran elementos como las elevadas tasas de abandono escolar existentes en España (33,5% en hombres y 23,1% en mujeres en 2011).

A nivel regional, las tasas de desempleo de todas las Comunidades y Ciudades Autónomas españolas se han ido situando en los últimos años por encima de la tasa media de la UE. A su vez, ha aumentado el número de regiones cuya tasa de desempleo es superior a la tasa del conjunto de España.

2 Contribución de la Política de cohesión: previsión y nivel de realización

La Política de Cohesión busca disminuir las disparidades entre los niveles de desarrollo de las regiones europeas. En este sentido, los FFEE son una herramienta básica para establecer los sistemas de solidaridad y fomentar la convergencia en Europa.

El FSE, en particular, constituye un elemento cohesionador dirigido a disminuir las disparidades regionales en relación al mercado laboral, los recursos humanos y la inclusión social. Durante el período 2007-2013, España ha sido provista de más de 8.000 millones de euros del FSE.

El deterioro del mercado laboral español en los últimos años ha dotado de una especial relevancia al FSE, especialmente como herramienta para contribuir a la reducción del desempleo a través de su Eje 2 "Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres". Sin embargo, el retraso en la ejecución de dicho Eje, principalmente en las regiones de convergencia, ha hecho que la contribución del FSE a la reducción del desempleo esté siendo inferior a la esperada. El grado de contribución futura del FSE a la creación de empleo está supeditado, en gran medida, al aumento de la capacidad de absorción financiera de los recursos por parte de las Administraciones Públicas encargadas de la implementación de las actuaciones.

Por otro lado, la contribución del FSE a otros de sus objetivos como son la integración laboral de personas inmigrantes y discapacitadas también está siendo inferior a la inicialmente prevista. En ámbitos como el del desarrollo del potencial humano en la investigación y la innovación, la contribución del FSE también está siendo inferior a la esperada, prueba de ello son los valores alcanzados por los indicadores de resultados del TP74, los cuales se situaron hasta 2011 muy por debajo de los objetivos perseguidos para el período de programación.

Por tanto, en términos generales, puede afirmarse que la contribución del FSE está siendo inferior a la esperada en relación con todos sus objetivos, a pesar de los esfuerzos que están realizando las distintas autoridades y órganos gestores en un contexto de fuertes limitaciones presupuestarias.

La aceleración del ritmo de absorción financiera de los recursos del FSE y la concentración de los esfuerzos en aquellas actuaciones que responden a necesidades perentorias de acuerdo con el contexto socioeconómico actual, permitirá aumentar notablemente en los próximos años la contribución del FSE a problemas fundamentales de España como es el del desempleo.

3 Relevancia actual del MENR y de los Programas Operativos

En línea con lo que se señalaba a lo largo de este informe, los objetivos definidos en el MENR para el FSE, OE2. "Mejorar los conocimientos y la innovación a favor del conocimiento" y el OE3. "Más y mejores empleos", han ido incrementando su pertinencia a lo largo de los últimos años, según se ha ido deteriorando la situación del mercado laboral español. En especial, ha aumentado la pertinencia del objetivo relacionado con el aumento a corto plazo de la empleabilidad de las personas desocupadas y, especialmente, de aquellas más castigadas por la crisis (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes, etc...).

No obstante, las actuaciones destinadas a favorecer la mejora del sistema educativo y a promover la innovación en el sector productivo también resultan altamente relevantes en la actualidad, si bien los efectos positivos de éstas en el mercado laboral se manifestarán previsiblemente a medio y largo plazo.

Por otro lado, el favorecimiento de la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas también son altamente relevantes en un contexto como el actual, que requiere, para hacer frente a la crisis, adoptar cambios sustanciales en el seno de las empresas.

En conclusión, la estrategia definida para el FSE en el MENR y en sus POs resulta si cabe más relevante hoy en día, especialmente en relación con la lucha contra el desempleo.

4 Coherencia y sinergias entre prioridades

Coherencia interna

Para efectuar el estudio de la coherencia interna, en primer lugar, se han valorado las interrelaciones que mantienen entre si los distintos objetivos globales del MENR y, en segundo lugar, se han jerarquizado los objetivos en función del grado de influencia y sensibilidad de cada uno frente al resto de los objetivos globales.

Todos los objetivos globales muestran un elevado grado de influencia sobre el resto –i.e. son objetivos influyentes-, si bien no todos manifiestan el mismo grado de dependencia del resto. En efecto, los objetivos OE.1 y OE.3 no solo presentan una mayor capacidad de favorecer la realización de los demás objetivos, sino que además son los más dependientes del resto objetivos –es decir, son estratégicos-. Por otro lado, los objetivos OE.2 y OE.4 reflejan un alto grado de influencia sobre el resto pero son menos dependientes de los demás objetivos –i.e. son objetivos influyentes-. En conclusión, se observa un elevado grado de complementariedades y sinergias mutuas entre los objetivos globales de MENR, por lo que cabría esperar la manifestación de efectos amplificadores que deberían incorporar valor añadido a la implementación de las distintas actuaciones que se lleven a cabo.

Coherencia externa

Para el análisis de coherencia externa, a lo largo del informe se ha estudiado el grado de correspondencia entre los objetivos del FSE y las estrategias y planes de referencia que establece las intervenciones nacionales de su mismo ámbito temático, temporal y territorial (Estrategia Europea de Empleo, Programa Nacional de Reformas, Plan Estratégico Nacional de Ciudadanía e Integración, etcétera).

Como términos generales, cabe señalar que la estrategia del FSE en el periodo 2007-2013 resulta altamente coherente con las todas las formas de intervención analizadas, aun habiendo transcurrido distintos años entre el diseño de unas y otras.

La definición de los objetivos finales del MENR responde directamente a los establecidos en las OEC, a los cuales se ha añadido uno de mejora de la capacidad institucional. Por lo tanto, existe una elevada coherencia entre el MENR y las OEC para 2007-2013.

Respecto a la Estrategia Europea de Empleo, ésta comparte la finalidad del FSE dado que está dirigida a crear más y mejores puestos de trabajo en la Unión Europea. Por su parte, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, centrada en la mejora y adecuación de las competencias profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, también se alinea plenamente con las prioridades para el FSE establecidos en el MENR.

En un grado menos elevado de coherencia se encuentra el *II Plan Estratégico Nacional de Ciudadanía e Integración 2011-2014 (II PEI)*, documento que atiende la respuesta administrativa a la inmigración a nivel nacional hecho que resulta coherente con la estrategia del FSE en esta materia, si bien el campo de acción del PEI en relación con la integración es mayor que el del FSE.

El Programa Nacional de Reformas 2012 de España (PNR) atiende los objetivos de crecimiento y empleo y asienta las bases de la Estrategia 2020, por lo que resulta coherente con los objetivos planteados en el MENR para el FSE. Finalmente, resulta reseñable que “la Iniciativa europea de apoyo al empleo” actualiza los criterios de intervención que atiende el FSE, esta iniciativa está cubierta por todos los Ejes del FSE incluidos en el MENR.

Coherencia financiera

La distribución actual del presupuesto del FSE entre sus ejes prioritarios resulta coherente con la importancia de cada uno de ellos para hacer frente a las principales necesidades vigentes en el mercado laboral español. En este sentido, las redistribuciones de fondos aprobadas a lo largo del actual periodo de programación han contribuido a reforzar la coherencia financiera de las intervenciones del FSE.

El Eje 2 es el que concentra la mayor parte del FSE (algo más del 72%), éste está dirigido al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, por lo que dicha predominancia desde el punto de vista presupuestario resulta coherente para atender los altos índices de desempleo que afectan en la actualidad a la ciudadanía en general y a los colectivos desfavorecidos en particular.

El Eje 3 concentra el algo más del 13% del gasto, dirigido a mejorar los sistemas de educación y formación y a favorecer la investigación y la innovación. Ambas son necesidades básicas para mejorar el mercado de trabajo de España, si bien desde un punto de vista del medio y largo plazo. Por ello, resulta apropiado que el Eje 3 continúe disponiendo de recursos del FSE para el desarrollo de sus actuaciones pero que éstos sean inferiores al asignado al Ejes 2.

En tercer lugar, el Eje 1 concentra casi el 12% del gasto; éste está dirigido al “Fomento del espíritu empresarial y la adaptabilidad de los trabajadores, empresas y empresarios”. Apoyar la adaptación de las empresas y los trabajadores a los cambios en el contexto resulta fundamental, si bien se considera razonable que el volumen de recursos del FSE destinados a ello sea inferior al destinado a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas desempleadas.

Finalmente, los Ejes 4 y 5 concentran poco más del 1% del FSE respectivamente. Este hecho resulta coherente dado que atienden las operaciones de cooperación transnacional e interregional y de asistencia técnica, aspectos que resultan complementarios y que, por tanto, deben tener un peso financiero menor.

5 Problemas sobrevenidos en el periodo 2007-2013 a tener en cuenta en la preparación del periodo post-2013

Tal y como se ha expuesto anteriormente, a lo largo del periodo 2007-2013 han ido surgiendo distintas dificultades en la implementación de los programas operativos que, en gran parte de los casos, han generado cuellos de botella que han retraso la ejecución de las actuaciones previstas y/o la certificación de los gastos incurridos. Como principales lecciones aprendidas, en este sentido, que convendría tener en cuenta en la preparación del periodo 2014-2020 cabe mencionar las siguientes:

- Agilizar la aprobación del Marco Estratégico Comunitario y el paquete legislativo definitivo de tal forma que se pudiera acelerar, a su vez, el diseño y la aprobación de los contratos de asociación y los programas operativos 2014-2020.
- Simplificar y racionalizar los requisitos comunitarios de control, sin menoscabo de establecer garantías de regularidad financiera y legalidad en el uso de los fondos, de tal modo que se eviten retrasos en la gestión y certificación derivados de las tareas de control.
- Efectuar una previsión acertada de la carga de trabajo a asumir cuando coincidan en el tiempo las tareas de cierre del periodo 2007-2013 y las asociadas a la aplicación de los nuevos POs del periodo 2014-2020, estableciendo una planificación y dotación de recursos adecuadas que evite retrasos en la ejecución de las intervenciones.
- Iniciar el diseño y desarrollo de la aplicación informática de gestión del FSE con suficiente antelación para evitar ineficiencias en la gestión y certificación vinculadas a la misma.
- Evaluar adecuadamente los sistemas de gestión y control diseñados con el fin de mejorar su calidad, evitando debilidades en los mismos que puedan conducir a irregularidades sistémicas.
- Efectuar un diseño de los POs 2014-2020 que favorezca la utilización de instrumentos financieros innovadores, lo que reducirá el riesgo de retrasos en la ejecución asociados a las limitaciones presupuestarias de las AAPP.

Informe 2012 de la Evaluación Operativa del Programa Operativo FSE de Lucha contra la Discriminación. Conclusiones

La Evaluación Operativa 2012 del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación, se ha centrado en realizar un seguimiento continuado de la puesta en marcha del PO y de los eventuales cambios del contexto, con objeto de comprender y analizar en profundidad las realizaciones y resultados alcanzados.

A continuación se recogen las principales conclusiones alcanzadas, si bien se debe tener en cuenta que la ejecución financiera del programa se analizó a 21/11/2012 y que, por tanto, no se tuvieron en cuenta las solicitudes de pago presentadas a la Comisión en el mes de diciembre:

- El objeto, alcance y finalidad del presente informe de Evaluación Operativa del PO FSE 2007-2103 de Lucha Contra la Discriminación, es identificar las principales causas que han generado desviaciones en la ejecución tanto en términos financieros como físicos.
- La metodología plasmada en la Guía General de Evaluación Continua de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo, 2007-2013, establece entre los elementos esenciales de los informes de Evaluación Operativa el análisis de indicadores y la evaluación por desviación y análisis por revisión.
- Para garantizar la absorción del presupuesto asignado por el FSE a este programa, es preciso que el conjunto de Organismos Intermedios tomen medidas correctoras para acelerar el ritmo de ejecución financiera.
- Por tipos de región, todas ellas (phasing-out, phasing-in y competitividad) presentan desviaciones significativas en cada uno de sus ejes, si bien las mayores se producen en el Eje 2, especialmente en las regiones Convergencia y Competitividad puras.
- Las desviaciones financieras de mayor volumen se han presentado en los siguientes Organismos Intermedios y Ejes, debiendo actuarse especialmente sobre los mismos en aras a evitar el incumplimiento de la regla n+2 y a absorber la totalidad del presupuesto programado al final del periodo 2007-2013:

Regiones Convergencia.

- S.G. de Integración de los Inmigrantes. S.E. de Inmigración y Emigración (Eje 2).
- Fundación ONCE (Eje 2).
- Instituto de la Mujer (Eje 2).
- S.G. de Inmigración. S.E. de Inmigración y Emigración (Eje 2).

Regiones Phasing-out.

- S.G. de Integración de los Inmigrantes (Eje 2).

Regiones Phasing-in.

- S.G. de Integración de los Inmigrantes (Eje 2).
- Instituto de la Mujer (Eje 2).
- Cruz Roja Española (Eje 2).

Regiones Competitividad.

- S.G. de Integración de los Inmigrantes (Eje 2).
- Fundación ONCE (Eje 2).
- Instituto de la Mujer (Eje 2).

- El análisis de los indicadores de alerta físicos se ha puesto de manifiesto que no existen desviaciones significativas en términos físicos en ninguno de los Ejes del PO de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013 de ninguno de los tipos de región.
- Tras superarse las dificultades iniciales para la puesta en marcha e impulso de la ejecución de los Programas Operativos FSE 2007-2013, el retraso existente en la actualidad en relación con la certificación de gastos en determinados Ejes y Organismos Intermedios se explica en mayor medida, por un lado, por el estrangulamiento de la gestión que generan el sistema de control implantado en el actual periodo y, por otro lado, por las limitaciones presupuestarias que están afrontando las Administraciones Públicas españolas como consecuencia de la crisis, las cuales les dificultan disponer de liquidez suficiente para la cofinanciación de muchas de las actuaciones previstas.

Las circunstancias anteriores, que han generado, en mayor o menor medida, demoras en la ejecución tanto financiera como física de los programas, guardan cierta relación con la situación de contexto. Por ello, se considera que las medidas a adoptar por parte de los Organismos deben centrarse en aprovechar en la medida de lo posible los recursos de los que disponen de tal forma que maximicen la eficiencia en la gestión de operaciones cofinanciadas.

3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución del Eje 2

3.1.1. Información sobre los avances materiales del Eje 2

Cuadro 8. Indicadores de realización y resultados del Eje 2.

Se incluyen también los datos de los Ejes 4 y 5, si bien el Eje 4 se analiza en el punto 3.2 del informe y el Eje 5 en el punto 6 del informe relativo a la Asistencia Técnica.

Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
A2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	670	-	-	4.515	129,85	-	-	3.477
A2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	2.727	54.540,00	-	-	5
A2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	411	411	78	1.997	2.075	15,92	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	27	27	0	70	70	14,03	0	499	499
A2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	3	3		0	0	0
A2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	232	231	463	2.410	18.957	21.367	3.123,83	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	-	-	156	14,81	-	-	1.053
A2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	13	-	-	32	14,48	-	-	221
A2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	11	-	-	114	1.900,00	-	-	6
A2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	53	170,97	-	-	31
A2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	75	14,26	-	-	526

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

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)	7.620	13.926	21.546	40.066	91.115	131.181	23,19	329.441	236.278	565.719
A2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	507	-	-	2.745	97,97	-	-	2.802
A2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	190		-	-	0
A2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	835	-	-	2.263	245,18	-	-	923
A2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	18
A2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	184	-	-	891	1.650,00	-	-	54
A2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	34	45,33	-	-	75
A2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	1,96	-	-	51
A2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	869	1.902	2.771	4.299	8.507	12.806	3,87	196.415	134.569	330.984
A2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	15.037	12.122	27.159	55.940	43.383	99.323	127,08	42.295	35.860	78.155
A2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.710	-	-	14.197	116,01	-	-	12.238
A2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	550	-	-	3.686	2.168,24	-	-	170
A2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	23
A2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	18	-	-	55	211,54	-	-	26
A2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	74	-	-	105.991	623.476,47	-	-	17
A2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	17	-	-	58	828,57	-	-	7
A2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	5	-	-	31	193,75	-	-	16
A2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	897	742	1.639	3.330	2.664	5.994	68,63	4.968	3.766	8.734
A2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.110	2.789	5.899	9.509	9.912	19.421	177,52	5.116	5.824	10.940
A4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	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	-	-	23	209,09	-	-	11
A4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	3
A5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	9,09	-	-	11
A5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	12	400,00	-	-	3

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

A5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	5	-	-	15	300,00	-	-	5
B2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	15	-	-	355	111,99	-	-	317
B2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	1.152	57.600,00	-	-	2
B2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	118	118	54	262	316	26,62	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	13	13	0	52	52	115,56	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)	2	16	18	224	2.381	2.605	4.134,92	19	44	63
B2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	41	42,71	-	-	96
B2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	10	50,00	-	-	20
B2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	8	-	-	98	9.800,00	-	-	1
B2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	41	1.366,67	-	-	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)	3.282	2.481	5.763	11.024	9.037	20.061	38,92	30.015	21.527	51.542
B2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	99	-	-	587	89,07	-	-	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	-	-	252	-	-	559	665,48	-	-	84

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

			beneficiadas										
B2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	37	740,00	-	-	5
B2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	13	185,71	-	-	7
B2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	20,00	-	-	5
B2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	161	307	468	1.079	1.405	2.484	8,24	17.187	12.968	30.155
B2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.833	955	2.788	6.872	4.477	11.349	159,40	3.853	3.267	7.120
B2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	362	-	-	3.053	701,84	-	-	435
B2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	150	-	-	150	937,50	-	-	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	-	-	1	-	-	6	300,00	-	-	2
B2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	22	1.100,00	-	-	2
B2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	94	100	194	321	300	621	78,02	453	343	796
B2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	370	359	729	1.172	1.257	2.429	243,63	573	424	997
B4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	100,00	-	-	1
B4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	23	328,57	-	-	7
B4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	10,00	-	-	10
B5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	11	1.100,00	-	-	1
B5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	5	-	-	15	375,00	-	-	4

Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	312	-	-	1.991	190,34	-	-	1.046
C2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	4.258	141.933,33	-	-	3
C2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	370	370	56	931	987	15,61	0	6.323	6.323

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

C2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0	-	-	0
C2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0	-	-	0
C2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	12	-	-	0
C2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	41	41	0	117	117	48,15	0	243
C2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	20	20	0	0	0
C2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	146	318	464	2.333	29.345	31.678	10.774,83	88	206
C2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0	-	-	0
C2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0	-	-	0
C2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	205	45,25	-	-
C2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	13	-	-	31	32,63	-	-
C2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	11	-	-	122	4.066,67	-	-
C2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	60	461,54	-	-
C2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	80	35,24	-	-
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
C2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	11.091	10.016	21.107	50.867	42.211	93.078	19,53	277.524	199.043
C2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.441	-	-	7.812	267,35	-	-
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	-	-	629	-	-	5.155	663,45	-	-
C2	70	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-
C2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	127	-	-	298	647,83	-	-
C2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	25	39,68	-	-
C2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

C2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	2	4,55	-	-	44
C2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.164	1.657	2.821	6.549	7.065	13.614	4,88	157.577	121.247	278.824
C2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	9.768	6.959	16.727	37.392	25.587	62.979	144,23	23.631	20.035	43.666
C2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	905	-	-	9.478	351,04	-	-	2.700
C2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	314	-	-	523	550,53	-	-	95
C2	71	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	13
C2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	7	-	-	73	521,43	-	-	14
C2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	25	-	-	1.543	15.430,00	-	-	10
C2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	2	-	-	9	225,00	-	-	4
C2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	30	300,00	-	-	10
C2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.187	1.042	2.229	3.727	3.299	7.026	144,00	2.774	2.105	4.879
C2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.659	1.290	2.949	4.441	3.981	8.422	137,77	3.698	2.415	6.113
C4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	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	-	-	23	287,50	-	-	8
C4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
C5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	10,00	-	-	10
C5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	11	550,00	-	-	2
C5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	5	-	-	15	375,00	-	-	4
D2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	22	-	-	543	59,02	-	-	920
D2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	528	26.400,00	-	-	2
D2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	434	434	99	1.204	1.303	23,44	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	11	11	0	194	194	91,08	0	213	213

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

D2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	3	3		0	0	0
D2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	8	97	105	891	11.370	12.261	4.733,98	78	181	259
D2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	75	18,84	-	-	398
D2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	6	-	-	19	22,62	-	-	84
D2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	12	-	-	108	5.400,00	-	-	2
D2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	50	416,67	-	-	12
D2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	49	24,62	-	-	199
D2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (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)	4.538	6.442	10.980	25.278	31.385	56.663	13,52	244.040	175.027	419.067
D2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	381	-	-	2.581	159,62	-	-	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	-	-	786	-	-	2.838	415,52	-	-	683
D2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	14
D2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	104	-	-	416	1.040,00	-	-	40
D2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	26	46,43	-	-	56
D2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	2	-	-	2		-	-	0
D2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	2,63	-	-	38
D2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	711	1.460	2.171	3.962	7.118	11.080	4,52	138.761	106.421	245.182
D2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	6.473	4.897	11.370	29.139	21.268	50.407	131,28	20.779	17.618	38.397
D2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.116	-	-	8.991	205,51	-	-	4.375
D2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	236	-	-	342	407,14	-	-	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

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

D2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	674	7.488,89	-	-	9
D2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	11	-	-	37	925,00	-	-	4
D2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	29	362,50	-	-	8
D2	71	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	588	491	1.079	2.505	1.855	4.360	101,61	2.439	1.852	4.291
D2	71	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.397	1.106	2.503	4.443	4.341	8.784	163,42	2.829	2.546	5.375
D4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	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	-	-	23	255,56	-	-	9
D4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
D5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	10,00	-	-	10
D5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	11	550,00	-	-	2
D5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	5	-	-	15	375,00	-	-	4

Total Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	685	-	-	4.870	128,36	-	-	3.794
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	3.879	55.414,29	-	-	7
2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	529	529	132	2.259	2.391	16,82	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	40	40	0	122	122	22,43	0	544	544
2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	3	3		0	0	0
2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	234	247	481	2.634	21.338	23.972	3.209,10	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

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	197	17,15	-	-	1.149
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	14	-	-	42	17,43	-	-	241
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	19	-	-	212	3.028,57	-	-	7
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	94	276,47	-	-	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).	-	-	0	-	-	118	20,56	-	-	574
2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (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)	10.902	16.407	27.309	51.090	100.152	151.242	24,50	359.456	257.805	617.261
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	606	-	-	3.332	96,27	-	-	3.461
2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	213		-	-	0
2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.087	-	-	2.822	280,24	-	-	1.007
2	70	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	20
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	184	-	-	928	1.572,88	-	-	59
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	9	-	-	47	57,32	-	-	82
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	2	3,57	-	-	56
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.030	2.209	3.239	5.378	9.912	15.290	4,23	213.602	147.537	361.139
2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	16.870	13.077	29.947	62.812	47.860	110.672	129,78	46.148	39.127	85.275
2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.072	-	-	17.250	136,12	-	-	12.673
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	700	-	-	3.836	2.062,37	-	-	186
2	71	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	25
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	18	-	-	55	196,43	-	-	28
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	75	-	-	105.997	557.878,95	-	-	19
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	17	-	-	58	725,00	-	-	8
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	9	-	-	53	294,44	-	-	18
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	991	842	1.833	3.651	2.964	6.615	69,41	5.421	4.109	9.530
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.480	3.148	6.628	10.681	11.169	21.850	183,04	5.689	6.248	11.937
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	2	20,00	-	-	10

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	8	-	-	46	255,56	-	-	18
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	3
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	2	9,52	-	-	21
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	23	575,00	-	-	4
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	10	-	-	30	333,33	-	-	9

Total Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	334	-	-	2.534	128,89	-	-	1.966
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	4.786	95.720,00	-	-	5
2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	804	804	155	2.135	2.290	19,27	0	11.883	11.883
2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	12		-	-	0
2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	52	52	0	311	311	68,20	0	456	456
2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	2	2	0	23	23		0	0	0
2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	154	415	569	3.224	40.715	43.939	7.945,57	166	387	553
2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	280	32,90	-	-	851
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	19	-	-	50	27,93	-	-	179
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	23	-	-	230	4.600,00	-	-	5
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	110	440,00	-	-	25
2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	129	30,28	-	-	426

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

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)	15.629	16.458	32.087	76.145	73.596	149.741	16,72	521.564	374.070	895.634
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.822	-	-	10.393	228,97	-	-	4.539
2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	407		-	-	0
2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.415	-	-	7.993	547,47	-	-	1.460
2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	30
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	231	-	-	714	830,23	-	-	86
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	14	-	-	51	42,86	-	-	119
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	2	-	-	2	200,00	-	-	1
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	3	3,66	-	-	82
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.875	3.117	4.992	10.511	14.183	24.694	4,71	296.338	227.668	524.006
2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	16.241	11.856	28.097	66.531	46.855	113.386	138,17	44.410	37.653	82.063
2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.021	-	-	18.469	261,05	-	-	7.075
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	550	-	-	865	483,24	-	-	179
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	25
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	7	-	-	90	333,33	-	-	27
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	32	-	-	2.217	11.668,42	-	-	19
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	13	-	-	46	575,00	-	-	8
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	59	327,78	-	-	18
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.775	1.533	3.308	6.232	5.154	11.386	124,17	5.213	3.957	9.170
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.056	2.396	5.452	8.884	8.322	17.206	149,77	6.527	4.961	11.488
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	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	-	-	46	270,59	-	-	17
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	2	10,00	-	-	20
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	22	550,00	-	-	4
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	10	-	-	30	375,00	-	-	8

Total

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	1.019	-	-	7.404	128,54	-	-	5.760
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	24	-	-	8.665	72.208,33	-	-	12
2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	1.333	1.333	287	4.394	4.681	17,93	0	26.100	26.100
2	66	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	12		-	-	0
2	66	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	92	92	0	433	433	43,30	0	1.000	1.000
2	66	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	3	3	0	26	26		0	0	0
2	69	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	388	662	1.050	5.858	62.053	67.911	5.223,92	390	910	1.300
2	69	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	477	23,85	-	-	2.000
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	33	-	-	92	21,90	-	-	420
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	42	-	-	442	3.683,33	-	-	12
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	204	345,76	-	-	59
2	69	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).	-	-	0	-	-	247	24,70	-	-	1.000
2	69	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	390	910	1.300
2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	26.531	32.865	59.396	127.235	173.748	300.983	19,89	881.020	631.875	#####
2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización	-	-	2.428	-	-	13.725	171,56	-	-	8.000

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

			medioambiental										
2	70	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	620		-	-	0
2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	2.502	-	-	10.815	438,39	-	-	2.467
2	70	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	50
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	415	-	-	1.642	1.132,41	-	-	145
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	23	-	-	98	48,76	-	-	201
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	2	-	-	2	200,00	-	-	1
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	5	3,62	-	-	138
2	70	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	2.905	5.326	8.231	15.889	24.095	39.984	4,52	509.940	375.205	885.145
2	71	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	33.111	24.933	58.044	129.343	94.715	224.058	133,90	90.558	76.780	167.338
2	71	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.093	-	-	35.719	180,87	-	-	19.748
2	71	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	1.250	-	-	4.701	1.287,95	-	-	365
2	71	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	50
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	25	-	-	145	263,64	-	-	55
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	107	-	-	108.214	284.773,68	-	-	38
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	30	-	-	104	650,00	-	-	16
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	21	-	-	112	311,11	-	-	36
2	71	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.766	2.375	5.141	9.883	8.118	18.001	96,26	10.634	8.066	18.700
2	71	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	6.536	5.544	12.080	19.565	19.491	39.056	166,73	12.216	11.209	23.425
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	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	-	-	92	262,86	-	-	35
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	7
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	4	9,76	-	-	41
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	12	-	-	45	562,50	-	-	8
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	20	-	-	60	352,94	-	-	17

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

Cuadro 9. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Ejes prioritarios.

Objetivo Convergencia

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	28.006	48,07	48,07	30.260	51,93	51,93	58.266	100,00	116.668	40,47	40,47	171.609	59,53	59,53	288.277	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.212	65,79	5,22	1.670	34,21	2,71	4.882	7,93	15.874	40,67	5,13	23.154	59,33	7,48	39.028	12,62
Personas empleadas por cuenta propia	34	47,89	0,06	37	52,11	0,06	71	0,12	275	33,09	0,09	556	66,91	0,18	831	0,27
1.2. Total personas desempleadas	23.836	46,49	38,72	27.430	53,51	44,56	51.266	83,28	96.853	40,31	31,31	143.396	59,69	46,35	240.249	77,66
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	6.904	53,36	11,22	6.035	46,64	9,80	12.939	21,02	28.295	55,10	9,15	23.055	44,90	7,45	51.350	16,60
1.3. Total personas inactivas	958	45,23	1,56	1.160	54,77	1,88	2.118	3,44	3.941	43,79	1,27	5.059	56,21	1,64	9.000	2,91
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	660	53,01	1,07	585	46,99	0,95	1.245	2,02	2.088	53,13	0,67	1.842	46,87	0,60	3.930	1,27
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.274	51,44	6,94	4.034	48,56	6,55	8.308	13,50	18.377	47,01	5,94	20.716	52,99	6,70	39.093	12,64
2.2. Personas entre 25 y 54 años	22.329	47,35	36,27	24.830	52,65	40,34	47.159	76,61	92.856	39,20	30,02	144.046	60,80	46,56	236.902	76,58
2.3 Personas >54 años	1.403	50,13	2,28	1.396	49,87	2,27	2.799	4,55	5.435	44,25	1,76	6.847	55,75	2,21	12.282	3,97
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	27.779	48,14	47,68	29.921	51,86	51,35	57.700	99,03	114.713	43,41	39,79	149.539	56,59	51,87	264.252	91,67
3.1. Inmigrantes	12.181	39,20	19,79	18.894	60,80	30,69	31.075	50,48	54.773	33,66	17,71	107.948	66,34	34,89	162.721	52,60
3.2. Minorías	1.144	48,87	1,86	1.197	51,13	1,94	2.341	3,80	5.625	48,93	1,82	5.870	51,07	1,90	11.495	3,72
3.3. Personas con discapacidad	5.443	61,05	8,84	3.472	38,95	5,64	8.915	14,48	21.361	59,98	6,90	14.255	40,02	4,61	35.616	11,51
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	7	7,61	0,01	85	92,39	0,14	92	0,15	1.240	56,06	0,40	972	43,94	0,31	2.212	0,72
3.5. Otras personas desfavorecidas	9.004	58,94	14,63	6.273	41,06	10,19	15.277	24,82	31.714	60,75	10,25	20.494	39,25	6,62	52.208	16,88
4. Desagregación según su nivel educativo	27.249	47,95	46,77	29.575	52,05	50,76	56.824	97,53	106.177	43,10	36,83	140.175	56,90	48,63	246.352	85,46
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	21.504	49,42	34,93	22.013	50,58	35,76	43.517	70,69	79.184	46,78	25,60	90.100	53,22	29,13	169.284	54,72
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.177	43,99	6,79	5.318	56,01	8,64	9.495	15,42	17.336	40,72	5,60	25.236	59,28	8,16	42.572	13,76
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	675	47,64	1,10	742	52,36	1,21	1.417	2,30	4.857	25,49	1,57	14.198	74,51	4,59	19.055	6,16
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	893	37,29	1,45	1.502	62,71	2,44	2.395	3,89	4.800	31,09	1,55	10.641	68,91	3,44	15.441	4,99

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	32.024	52,02	52,02	29.533	47,98	47,98	61.557	100,00	146.055	47,21	47,21	163.301	52,79	52,79	309.356	100,00
1.1. Total personas empleadas	4.001	58,15	6,50	2.880	41,85	4,68	6.881	11,18	21.218	33,34	6,86	42.426	66,66	13,71	63.644	20,57
Personas empleadas por cuenta propia	156	57,14	0,25	117	42,86	0,19	273	0,44	1.429	39,73	0,46	2.168	60,27	0,70	3.597	1,16
1.2. Total personas desempleadas	26.546	52,04	43,12	24.461	47,96	39,74	51.007	82,86	115.375	51,32	37,30	109.447	48,68	35,38	224.822	72,67
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	9.079	55,33	14,75	7.330	44,67	11,91	16.409	26,66	36.849	57,44	11,91	27.298	42,56	8,82	64.147	20,74
1.3. Total personas inactivas	1.477	40,26	2,40	2.192	59,74	3,56	3.669	5,96	9.462	45,29	3,06	11.428	54,71	3,69	20.890	6,75
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	675	46,55	1,10	775	53,45	1,26	1.450	2,36	3.016	52,86	0,97	2.690	47,14	0,87	5.706	1,84
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.454	53,44	7,24	3.881	46,56	6,30	8.335	13,54	20.631	51,94	6,67	19.090	48,06	6,17	39.721	12,84
2.2. Personas entre 25 y 54 años	25.709	51,92	41,76	23.811	48,08	38,68	49.520	80,45	117.746	46,76	38,06	134.089	53,24	43,34	251.835	81,41
2.3. Personas >54 años	1.861	50,27	3,02	1.841	49,73	2,99	3.702	6,01	7.678	43,13	2,48	10.122	56,87	3,27	17.800	5,75
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	31.871	51,96	51,77	29.470	48,04	47,87	61.341	99,65	141.468	53,51	45,73	122.922	46,49	39,73	264.390	85,46
3.1. Inmigrantes	17.217	47,24	27,97	19.227	52,76	31,23	36.444	59,20	79.337	49,69	25,65	80.340	50,31	25,97	159.677	51,62
3.2. Minorías	658	41,96	1,07	910	58,04	1,48	1.568	2,55	4.232	50,73	1,37	4.110	49,27	1,33	8.342	2,70
3.3. Personas con discapacidad	6.269	58,94	10,18	4.367	41,06	7,09	10.636	17,28	26.627	58,60	8,61	18.812	41,40	6,08	45.439	14,69
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	1	0,46	0,00	218	99,54	0,35	219	0,36	668	32,38	0,22	1.395	67,62	0,45	2.063	0,67
3.5. Otras personas desfavorecidas	7.726	61,94	12,55	4.748	38,06	7,71	12.474	20,26	30.604	62,62	9,89	18.265	37,38	5,90	48.869	15,80
4. Desagregación según su nivel educativo	31.815	51,97	51,68	29.403	48,03	47,77	61.218	99,45	139.615	47,08	45,13	156.919	52,92	50,72	296.534	95,86
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	21.879	54,86	35,54	17.999	45,14	29,24	39.878	64,78	95.349	55,94	30,82	75.107	44,06	24,28	170.456	55,10
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	6.961	47,93	11,31	7.562	52,07	12,28	14.523	23,59	26.733	41,46	8,64	37.749	58,54	12,20	64.482	20,84
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.283	48,71	2,08	1.351	51,29	2,19	2.634	4,28	7.947	25,25	2,57	23.530	74,75	7,61	31.477	10,18
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.692	40,45	2,75	2.491	59,55	4,05	4.183	6,80	9.586	31,83	3,10	20.533	68,17	6,64	30.119	9,74

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

Total

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	60.030	50,10	50,10	59.793	49,90	49,90	119.823	100,00	262.723	43,96	43,96	334.910	56,04	56,04	597.633	100,00
1.1. Total personas empleadas	7.213	61,32	6,02	4.550	38,68	3,80	11.763	9,82	37.092	36,13	6,21	65.580	63,87	10,97	102.672	17,18
Personas empleadas por cuenta propia	190	55,23	0,16	154	44,77	0,13	344	0,29	1.704	38,48	0,29	2.724	61,52	0,46	4.428	0,74
1.2. Total personas desempleadas	50.382	49,26	42,05	51.891	50,74	43,31	102.273	85,35	212.228	45,63	35,51	252.843	54,37	42,31	465.071	77,82
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	15.983	54,46	13,34	13.365	45,54	11,15	29.348	24,49	65.144	56,40	10,90	50.353	43,60	8,43	115.497	19,33
1.3. Total personas inactivas	2.435	42,08	2,03	3.352	57,92	2,80	5.787	4,83	13.403	44,84	2,24	16.487	55,16	2,76	29.890	5,00
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1.335	49,54	1,11	1.360	50,46	1,14	2.695	2,25	5.104	52,97	0,85	4.532	47,03	0,76	9.636	1,61
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	8.728	52,44	7,28	7.915	47,56	6,61	16.643	13,89	39.008	49,49	6,53	39.806	50,51	6,66	78.814	13,19
2.2. Personas entre 25 y 54 años	48.038	49,69	40,09	48.641	50,31	40,59	96.679	80,68	210.602	43,09	35,24	278.135	56,91	46,54	488.737	81,78
2.3. Personas >54 años	3.264	50,21	2,72	3.237	49,79	2,70	6.501	5,43	13.113	43,59	2,19	16.969	56,41	2,84	30.082	5,03
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	59.650	50,11	49,78	59.391	49,89	49,57	119.041	99,35	256.181	48,46	42,87	272.461	51,54	45,59	528.642	88,46
3.1. Inmigrantes	29.398	43,54	24,53	38.121	56,46	31,81	67.519	56,35	134.110	41,60	22,44	188.288	58,40	31,51	322.398	53,95
3.2. Minorías	1.802	46,10	1,50	2.107	53,90	1,76	3.909	3,26	9.857	49,69	1,65	9.980	50,31	1,67	19.837	3,32
3.3. Personas con discapacidad	11.712	59,90	9,77	7.839	40,10	6,54	19.551	16,32	47.988	59,20	8,03	33.067	40,80	5,53	81.055	13,56
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	8	2,57	0,01	303	97,43	0,25	311	0,26	1.908	44,63	0,32	2.367	55,37	0,40	4.275	0,72
3.5. Otras personas desfavorecidas	16.730	60,29	13,96	11.021	39,71	9,20	27.751	23,16	62.318	61,65	10,43	38.759	38,35	6,49	101.077	16,91
4. Desagregación según su nivel educativo	59.064	50,04	49,29	58.978	49,96	49,22	118.042	98,51	245.792	45,28	41,13	297.094	54,72	49,71	542.886	90,84
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	43.383	52,02	36,21	40.012	47,98	33,39	83.395	69,60	174.533	51,37	29,20	165.207	48,63	27,64	339.740	56,85
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	11.138	46,37	9,30	12.880	53,63	10,75	24.018	20,04	44.069	41,17	7,37	62.985	58,83	10,54	107.054	17,91
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.958	48,33	1,63	2.093	51,67	1,75	4.051	3,38	12.804	25,34	2,14	37.728	74,66	6,31	50.532	8,46
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.585	39,30	2,16	3.993	60,70	3,33	6.578	5,49	14.386	31,58	2,41	31.174	68,42	5,22	45.560	7,62

Cuadro 10. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Temas prioritarios

Objetivo Convergencia

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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	529	100,00	0,91	529	0,91	132	5,52	0,05	2.259	94,48	0,78	2.391	0,83
1.1. Total personas empleadas	0	0,00	0,00	70	100,00	13,23	70	13,23	15	4,78	0,63	299	95,22	12,51	314	13,13
Personas empleadas por cuenta propia	0	0,00	0,00	9	100,00	1,70	9	1,70	0	0,00	0,00	36	100,00	1,51	36	1,51
1.2. Total personas desempleadas	0	0,00	0,00	443	100,00	83,74	443	83,74	115	5,73	4,81	1.893	94,27	79,17	2.008	83,98
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	283	100,00	53,50	283	53,50	42	4,20	1,76	957	95,80	40,03	999	41,78
1.3. Total personas inactivas	0	0,00	0,00	16	100,00	3,02	16	3,02	2	2,90	0,08	67	97,10	2,80	69	2,89
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0	0,00	0,00	8	100,00	1,51	8	1,51	0	0,00	0,00	9	100,00	0,38	9	0,38
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0	0,00	0,00	65	100,00	12,29	65	12,29	17	6,18	0,71	258	93,82	10,79	275	11,50
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0	0,00	0,00	432	100,00	81,66	432	81,66	111	5,52	4,64	1.899	94,48	79,42	2.010	84,07
2.3. Personas >54 años	0	0,00	0,00	32	100,00	6,05	32	6,05	4	3,77	0,17	102	96,23	4,27	106	4,43
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	434	100,00	0,74	434	0,74	135	6,29	0,05	2.012	93,71	0,70	2.147	0,74
3.1. Inmigrantes	0	0,00	0,00	201	100,00	38,00	201	38,00	15	2,65	0,63	550	97,35	23,00	565	23,63
3.2. Minorías	0	0,00	0,00	16	100,00	3,02	16	3,02	1	1,32	0,04	75	98,68	3,14	76	3,18
3.3. Personas con discapacidad	0	0,00	0,00	21	100,00	3,97	21	3,97	82	10,85	3,43	674	89,15	28,19	756	31,62
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	83	100,00	15,69	83	15,69	37	10,45	1,55	317	89,55	13,26	354	14,81
3.5. Otras personas desfavorecidas	0	0,00	0,00	113	100,00	21,36	113	21,36	0	0,00	0,00	396	100,00	16,56	396	16,56
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0	0,00	0,00	276	100,00	52,17	276	52,17	47	4,03	1,97	1.119	95,97	46,80	1.166	48,77
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0	0,00	0,00	173	100,00	32,70	173	32,70	52	6,36	2,17	765	93,64	31,99	817	34,17

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	40	100,00	7,56	40	7,56	9	4,02	0,38	215	95,98	8,99	224	9,37
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0	0,00	0,00	40	100,00	7,56	40	7,56	18	10,47	0,75	154	89,53	6,44	172	7,19
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 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	234	48,65	0,40	247	51,35	0,42	481	0,83	2.634	10,99	0,91	21.338	89,01	7,40	23.972	8,32
1.1. Total personas empleadas	2	11,11	0,42	16	88,89	3,33	18	3,74	1.704	12,52	7,11	11.911	87,48	49,69	13.615	56,80
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	24	10,00	0,10	216	90,00	0,90	240	1,00
1.2. Total personas desempleadas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	677	6,87	2,82	9.182	93,13	38,30	9.859	41,13
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	323	100,00	1,35	323	1,35
1.3. Total personas inactivas	232	50,11	48,23	231	49,89	48,02	463	96,26	253	50,80	1,06	245	49,20	1,02	498	2,08
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	232	50,11	48,23	231	49,89	48,02	463	96,26	253	50,91	1,06	244	49,09	1,02	497	2,07
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	232	50,11	48,23	231	49,89	48,02	463	96,26	442	15,28	1,84	2.451	84,72	10,22	2.893	12,07
2.2. Personas entre 25 y 54 años	1	6,25	0,21	15	93,75	3,12	16	3,33	2.119	10,76	8,84	17.580	89,24	73,34	19.699	82,18
2.3. Personas >54 años	1	50,00	0,21	1	50,00	0,21	2	0,42	73	5,29	0,30	1.307	94,71	5,45	1.380	5,76
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	1	100,00	0,00	1	0,00	0	0,00	0,00	182	100,00	0,06	182	0,06
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	174	100,00	0,73	174	0,73
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	0,00	1	100,00	0,21	1	0,21	0	0,00	0,00	2	100,00	0,01	2	0,01
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	2	100,00	0,01	2	0,01
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	4	100,00	0,02	4	0,02
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	232	50,11	48,23	231	49,89	48,02	463	96,26	415	13,78	1,73	2.596	86,22	10,83	3.011	12,56

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	473	9,26	1,97	4.634	90,74	19,33	5.107	21,30
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.434	12,06	5,98	10.453	87,94	43,61	11.887	49,59
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2	11,11	0,42	16	88,89	3,33	18	3,74	312	7,90	1,30	3.635	92,10	15,16	3.947	16,47
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 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	10.902	39,92	18,71	16.407	60,08	28,16	27.309	46,87	51.090	33,78	17,72	100.152	66,22	34,74	151.242	52,46
1.1. Total personas empleadas	767	38,16	2,81	1.243	61,84	4,55	2.010	7,36	4.614	39,11	3,05	7.184	60,89	4,75	11.798	7,80
Personas empleadas por cuenta propia	18	50,00	0,07	18	50,00	0,07	36	0,13	181	45,02	0,12	221	54,98	0,15	402	0,27
1.2. Total personas desempleadas	9.774	40,11	35,79	14.597	59,89	53,45	24.371	89,24	44.453	33,05	29,39	90.046	66,95	59,54	134.499	88,93
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	1.012	32,90	3,71	2.064	67,10	7,56	3.076	11,26	3.931	40,84	2,60	5.695	59,16	3,77	9.626	6,36
1.3. Total personas inactivas	361	38,90	1,32	567	61,10	2,08	928	3,40	2.023	40,91	1,34	2.922	59,09	1,93	4.945	3,27
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	117	58,21	0,43	84	41,79	0,31	201	0,74	536	56,13	0,35	419	43,87	0,28	955	0,63
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	1.582	49,98	5,79	1.583	50,02	5,80	3.165	11,59	7.899	45,45	5,22	9.482	54,55	6,27	17.381	11,49
2.2. Personas entre 25 y 54 años	8.855	38,23	32,43	14.310	61,77	52,40	23.165	84,83	41.367	31,91	27,35	88.280	68,09	58,37	129.647	85,72
2.3. Personas >54 años	465	47,50	1,70	514	52,50	1,88	979	3,58	1.824	43,28	1,21	2.390	56,72	1,58	4.214	2,79
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	10.902	39,92	18,71	16.407	60,08	28,16	27.309	46,87	51.090	33,78	17,72	100.152	66,22	34,74	151.242	52,46
3.1. Inmigrantes	10.858	40,40	39,76	16.019	59,60	58,66	26.877	98,42	49.995	33,86	33,06	97.670	66,14	64,58	147.665	97,63
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	353	45,43	0,23	424	54,57	0,28	777	0,51
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	44	10,19	0,16	388	89,81	1,42	432	1,58	742	26,50	0,49	2.058	73,50	1,36	2.800	1,85
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	7.808	39,24	28,59	12.090	60,76	44,27	19.898	72,86	30.763	37,06	20,34	52.235	62,94	34,54	82.998	54,88

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	2.435	44,90	8,92	2.988	55,10	10,94	5.423	19,86	9.563	42,38	6,32	13.003	57,62	8,60	22.566	14,92
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	232	41,58	0,85	326	58,42	1,19	558	2,04	1.290	42,93	0,85	1.715	57,07	1,13	3.005	1,99
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	427	34,69	1,56	804	65,31	2,94	1.231	4,51	2.669	36,48	1,76	4.647	63,52	3,07	7.316	4,84
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/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	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	16.870	56,33	28,95	13.077	43,67	22,44	29.947	51,40	62.812	56,76	21,79	47.860	43,24	16,60	110.672	38,39
1.1. Total personas empleadas	2.443	87,75	8,16	341	12,25	1,14	2.784	9,30	9.541	71,73	8,62	3.760	28,27	3,40	13.301	12,02
Personas empleadas por cuenta propia	16	61,54	0,05	10	38,46	0,03	26	0,09	70	45,75	0,06	83	54,25	0,07	153	0,14
1.2. Total personas desempleadas	14.062	53,16	46,96	12.390	46,84	41,37	26.452	88,33	51.608	54,97	46,63	42.275	45,03	38,20	93.883	84,83
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	5.892	61,50	19,67	3.688	38,50	12,32	9.580	31,99	24.322	60,20	21,98	16.080	39,80	14,53	40.402	36,51
1.3. Total personas inactivas	365	51,34	1,22	346	48,66	1,16	711	2,37	1.663	47,68	1,50	1.825	52,32	1,65	3.488	3,15
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	311	54,28	1,04	262	45,72	0,87	573	1,91	1.299	52,61	1,17	1.170	47,39	1,06	2.469	2,23
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.460	53,30	8,21	2.155	46,70	7,20	4.615	15,41	10.019	54,03	9,05	8.525	45,97	7,70	18.544	16,76
2.2. Personas entre 25 y 54 años	13.473	57,22	44,99	10.073	42,78	33,64	23.546	78,63	49.259	57,58	44,51	36.287	42,42	32,79	85.546	77,30
2.3. Personas >54 años	937	52,46	3,13	849	47,54	2,84	1.786	5,96	3.534	53,69	3,19	3.048	46,31	2,75	6.582	5,95
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	16.877	56,34	28,97	13.079	43,66	22,45	29.956	51,41	63.488	57,36	22,02	47.193	42,64	16,37	110.681	38,39
3.1. Inmigrantes	1.323	33,10	4,42	2.674	66,90	8,93	3.997	13,35	4.763	33,27	4,30	9.554	66,73	8,63	14.317	12,94
3.2. Minorías	1.144	49,20	3,82	1.181	50,80	3,94	2.325	7,76	5.271	49,53	4,76	5.371	50,47	4,85	10.642	9,62
3.3. Personas con discapacidad	5.443	61,21	18,18	3.450	38,79	11,52	8.893	29,70	21.279	61,04	19,23	13.579	38,96	12,27	34.858	31,50
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	7	77,78	0,02	2	22,22	0,01	9	0,03	1.203	64,82	1,09	653	35,18	0,59	1.856	1,68
3.5. Otras personas desfavorecidas	8.960	60,82	29,92	5.772	39,18	19,27	14.732	49,19	30.972	63,20	27,99	18.036	36,80	16,30	49.008	44,28
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	13.464	58,85	44,96	9.416	41,15	31,44	22.880	76,40	47.959	58,41	43,33	34.150	41,59	30,86	82.109	74,19

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.742	44,68	5,82	2.157	55,32	7,20	3.899	13,02	7.248	51,47	6,55	6.834	48,53	6,18	14.082	12,72
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	443	54,09	1,48	376	45,91	1,26	819	2,73	2.124	53,92	1,92	1.815	46,08	1,64	3.939	3,56
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	464	41,95	1,55	642	58,05	2,14	1.106	3,69	1.801	44,96	1,63	2.205	55,04	1,99	4.006	3,62

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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	804	100,00	1,31	804	1,31	155	6,77	0,05	2.135	93,23	0,69	2.290	0,74
1.1. Total personas empleadas	0	0,00	0,00	102	100,00	12,69	102	12,69	20	8,10	0,87	227	91,90	9,91	247	10,79
Personas empleadas por cuenta propia	0	0,00	0,00	10	100,00	1,24	10	1,24	0	0,00	0,00	16	100,00	0,70	16	0,70
1.2. Total personas desempleadas	0	0,00	0,00	612	100,00	76,12	612	76,12	131	6,89	5,72	1.770	93,11	77,29	1.901	83,01
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	429	100,00	53,36	429	53,36	78	7,26	3,41	997	92,74	43,54	1.075	46,94
1.3. Total personas inactivas	0	0,00	0,00	90	100,00	11,19	90	11,19	4	2,82	0,17	138	97,18	6,03	142	6,20
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0	0,00	0,00	5	100,00	0,62	5	0,62	3	12,50	0,13	21	87,50	0,92	24	1,05
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0	0,00	0,00	86	100,00	10,70	86	10,70	14	4,71	0,61	283	95,29	12,36	297	12,97
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0	0,00	0,00	654	100,00	81,34	654	81,34	134	7,23	5,85	1.720	92,77	75,11	1.854	80,96
2.3. Personas >54 años	0	0,00	0,00	64	100,00	7,96	64	7,96	7	5,04	0,31	132	94,96	5,76	139	6,07
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	1.052	100,00	1,71	1.052	1,71	155	4,79	0,05	3.082	95,21	1,00	3.237	1,05
3.1. Inmigrantes	0	0,00	0,00	416	100,00	51,74	416	51,74	38	3,31	1,66	1.111	96,69	48,52	1.149	50,17
3.2. Minorías	0	0,00	0,00	124	100,00	15,42	124	15,42	7	3,41	0,31	198	96,59	8,65	205	8,95
3.3. Personas con discapacidad	0	0,00	0,00	19	100,00	2,36	19	2,36	10	14,08	0,44	61	85,92	2,66	71	3,10
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	218	100,00	27,11	218	27,11	100	11,61	4,37	761	88,39	33,23	861	37,60
3.5. Otras personas desfavorecidas	0	0,00	0,00	275	100,00	34,20	275	34,20	0	0,00	0,00	951	100,00	41,53	951	41,53
4. Desagregación según su nivel educativo																

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0	0,00	0,00	391	100,00	48,63	391	48,63	82	7,12	3,58	1.070	92,88	46,72	1.152	50,31
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0	0,00	0,00	259	100,00	32,21	259	32,21	21	3,11	0,92	654	96,89	28,56	675	29,48
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	69	100,00	8,58	69	8,58	17	9,29	0,74	166	90,71	7,25	183	7,99
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0	0,00	0,00	85	100,00	10,57	85	10,57	13	5,91	0,57	207	94,09	9,04	220	9,61
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 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	154	27,07	0,25	415	72,93	0,67	569	0,92	3.224	7,34	1,04	40.715	92,66	13,16	43.939	14,20
1.1. Total personas empleadas	13	8,67	2,28	137	91,33	24,08	150	26,36	2.549	8,65	5,80	26.928	91,35	61,28	29.477	67,09
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	53	6,38	0,12	778	93,62	1,77	831	1,89
1.2. Total personas desempleadas	0	0,00	0,00	15	100,00	2,64	15	2,64	515	3,69	1,17	13.443	96,31	30,59	13.958	31,77
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	10	100,00	1,76	10	1,76	0	0,00	0,00	284	100,00	0,65	284	0,65
1.3. Total personas inactivas	141	34,90	24,78	263	65,10	46,22	404	71,00	160	31,75	0,36	344	68,25	0,78	504	1,15
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	141	34,90	24,78	263	65,10	46,22	404	71,00	152	33,26	0,35	305	66,74	0,69	457	1,04
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	141	42,99	24,78	187	57,01	32,86	328	57,64	307	11,52	0,70	2.358	88,48	5,37	2.665	6,07
2.2. Personas entre 25 y 54 años	9	4,15	1,58	208	95,85	36,56	217	38,14	2.787	7,26	6,34	35.589	92,74	81,00	38.376	87,34
2.3. Personas >54 años	4	16,67	0,70	20	83,33	3,51	24	4,22	130	4,49	0,30	2.768	95,51	6,30	2.898	6,60
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	104	100,00	0,17	104	0,17	0	0,00	0,00	625	100,00	0,20	625	0,20
3.1. Inmigrantes	0	0,00	0,00	99	100,00	17,40	99	17,40	0	0,00	0,00	293	100,00	0,67	293	0,67
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	0,00	5	100,00	0,88	5	0,88	0	0,00	0,00	17	100,00	0,04	17	0,04
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	171	100,00	0,39	171	0,39
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	118	100,00	0,27	118	0,27

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	141	33,18	24,78	284	66,82	49,91	425	74,69	264	6,94	0,60	3.539	93,06	8,05	3.803	8,66
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0	0,00	0,00	26	100,00	4,57	26	4,57	583	5,65	1,33	9.734	94,35	22,15	10.317	23,48
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.346	7,24	3,06	17.236	92,76	39,23	18.582	42,29
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	13	11,02	2,28	105	88,98	18,45	118	20,74	1.010	9,05	2,30	10.148	90,95	23,10	11.158	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 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	15.629	48,71	25,39	16.458	51,29	26,74	32.087	52,13	76.145	50,85	24,61	73.596	49,15	23,79	149.741	48,40
1.1. Total personas empleadas	1.435	39,62	4,47	2.187	60,38	6,82	3.622	11,29	8.214	42,32	5,49	11.195	57,68	7,48	19.409	12,96
Personas empleadas por cuenta propia	150	59,06	0,47	104	40,94	0,32	254	0,79	1.264	51,78	0,84	1.177	48,22	0,79	2.441	1,63
1.2. Total personas desempleadas	13.203	50,93	41,15	12.720	49,07	39,64	25.923	80,79	60.500	53,20	40,40	53.219	46,80	35,54	113.719	75,94
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	2.168	47,39	6,76	2.407	52,61	7,50	4.575	14,26	8.619	50,03	5,76	8.610	49,97	5,75	17.229	11,51
1.3. Total personas inactivas	991	38,99	3,09	1.551	61,01	4,83	2.542	7,92	7.431	44,73	4,96	9.182	55,27	6,13	16.613	11,09
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	282	46,53	0,88	324	53,47	1,01	606	1,89	1.527	54,09	1,02	1.296	45,91	0,87	2.823	1,89
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.079	52,18	6,48	1.905	47,82	5,94	3.984	12,42	10.048	53,88	6,71	8.600	46,12	5,74	18.648	12,45
2.2. Personas entre 25 y 54 años	12.800	48,26	39,89	13.721	51,74	42,76	26.521	82,65	62.691	50,65	41,87	61.078	49,35	40,79	123.769	82,66
2.3. Personas >54 años	750	47,41	2,34	832	52,59	2,59	1.582	4,93	3.406	46,50	2,27	3.918	53,50	2,62	7.324	4,89
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	15.629	48,71	25,39	16.458	51,29	26,74	32.087	52,13	74.779	50,73	24,17	72.616	49,27	23,47	147.395	47,65
3.1. Inmigrantes	15.462	48,98	48,19	16.105	51,02	50,19	31.567	98,38	72.724	51,02	48,57	69.825	48,98	46,63	142.549	95,20
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	158	61,72	0,11	98	38,28	0,07	256	0,17
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	167	32,12	0,52	353	67,88	1,10	520	1,62	1.897	41,33	1,27	2.693	58,67	1,80	4.590	3,07
4. Desagregación según su nivel educativo																

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	9.161	51,05	28,55	8.783	48,95	27,37	17.944	55,92	44.407	54,35	29,66	37.294	45,65	24,91	81.701	54,56
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.700	47,35	14,65	5.226	52,65	16,29	9.926	30,93	17.033	46,27	11,37	19.780	53,73	13,21	36.813	24,58
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	759	43,67	2,37	979	56,33	3,05	1.738	5,42	4.225	47,26	2,82	4.714	52,74	3,15	8.939	5,97
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.009	40,70	3,14	1.470	59,30	4,58	2.479	7,73	5.969	44,42	3,99	7.468	55,58	4,99	13.437	8,97
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/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	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	16.241	57,80	26,38	11.856	42,20	19,26	28.097	45,64	66.531	58,68	21,51	46.855	41,32	15,15	113.386	36,65
1.1. Total personas empleadas	2.553	84,90	9,09	454	15,10	1,62	3.007	10,70	10.435	71,91	9,20	4.076	28,09	3,59	14.511	12,80
Personas empleadas por cuenta propia	6	66,67	0,02	3	33,33	0,01	9	0,03	112	36,25	0,10	197	63,75	0,17	309	0,27
1.2. Total personas desempleadas	13.343	54,56	47,49	11.114	45,44	39,56	24.457	87,04	54.229	56,94	47,83	41.015	43,06	36,17	95.244	84,00
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	6.911	60,65	24,60	4.484	39,35	15,96	11.395	40,56	28.152	61,79	24,83	17.407	38,21	15,35	45.559	40,18
1.3. Total personas inactivas	345	54,50	1,23	288	45,50	1,03	633	2,25	1.867	51,42	1,65	1.764	48,58	1,56	3.631	3,20
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	252	57,93	0,90	183	42,07	0,65	435	1,55	1.334	55,54	1,18	1.068	44,46	0,94	2.402	2,12
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.234	56,74	7,95	1.703	43,26	6,06	3.937	14,01	10.262	56,66	9,05	7.849	43,34	6,92	18.111	15,97
2.2. Personas entre 25 y 54 años	12.900	58,30	45,91	9.228	41,70	32,84	22.128	78,76	52.134	59,35	45,98	35.702	40,65	31,49	87.836	77,47
2.3. Personas >54 años	1.107	54,48	3,94	925	45,52	3,29	2.032	7,23	4.135	55,59	3,65	3.304	44,41	2,91	7.439	6,56
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	16.242	57,80	26,39	11.856	42,20	19,26	28.098	45,65	66.534	58,81	21,51	46.599	41,19	15,06	113.133	36,57
3.1. Inmigrantes	1.755	40,23	6,25	2.607	59,77	9,28	4.362	15,52	6.575	41,92	5,80	9.111	58,08	8,04	15.686	13,83
3.2. Minorías	658	45,57	2,34	786	54,43	2,80	1.444	5,14	4.067	51,78	3,59	3.788	48,22	3,34	7.855	6,93
3.3. Personas con discapacidad	6.269	59,07	22,31	4.343	40,93	15,46	10.612	37,77	26.617	58,69	23,47	18.734	41,31	16,52	45.351	40,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	1	100,00	0,00	0	0,00	0,00	1	0,00	568	55,09	0,50	463	44,91	0,41	1.031	0,91
3.5. Otras personas desfavorecidas	7.559	64,72	26,90	4.120	35,28	14,66	11.679	41,57	28.707	66,44	25,32	14.503	33,56	12,79	43.210	38,11
4. Desagregación según su nivel educativo																

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	12.577	59,56	44,76	8.541	40,44	30,40	21.118	75,16	50.596	60,38	44,62	33.204	39,62	29,28	83.800	73,91
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	2.261	52,44	8,05	2.051	47,56	7,30	4.312	15,35	9.096	54,54	8,02	7.581	45,46	6,69	16.677	14,71
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	524	63,36	1,86	303	36,64	1,08	827	2,94	2.359	62,52	2,08	1.414	37,48	1,25	3.773	3,33
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	670	44,64	2,38	831	55,36	2,96	1.501	5,34	2.594	48,91	2,29	2.710	51,09	2,39	5.304	4,68

Total

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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	1.333	100,00	1,11	1.333	1,11	287	6,13	0,05	4.394	93,87	0,74	4.681	0,78
1.1. Total personas empleadas	0	0,00	0,00	172	100,00	12,90	172	12,90	35	6,24	0,75	526	93,76	11,24	561	11,98
Personas empleadas por cuenta propia	0	0,00	0,00	19	100,00	1,43	19	1,43	0	0,00	0,00	52	100,00	1,11	52	1,11
1.2. Total personas desempleadas	0	0,00	0,00	1.055	100,00	79,14	1.055	79,14	246	6,29	5,26	3.663	93,71	78,25	3.909	83,51
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	712	100,00	53,41	712	53,41	120	5,79	2,56	1.954	94,21	41,74	2.074	44,31
1.3. Total personas inactivas	0	0,00	0,00	106	100,00	7,95	106	7,95	6	2,84	0,13	205	97,16	4,38	211	4,51
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0	0,00	0,00	13	100,00	0,98	13	0,98	3	9,09	0,06	30	90,91	0,64	33	0,70
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0	0,00	0,00	151	100,00	11,33	151	11,33	31	5,42	0,66	541	94,58	11,56	572	12,22
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0	0,00	0,00	1.086	100,00	81,47	1.086	81,47	245	6,34	5,23	3.619	93,66	77,31	3.864	82,55
2.3. Personas >54 años	0	0,00	0,00	96	100,00	7,20	96	7,20	11	4,49	0,23	234	95,51	5,00	245	5,23
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	1.486	100,00	1,24	1.486	1,24	290	5,39	0,05	5.094	94,61	0,85	5.384	0,90
3.1. Inmigrantes	0	0,00	0,00	617	100,00	46,29	617	46,29	53	3,09	1,13	1.661	96,91	35,48	1.714	36,62
3.2. Minorías	0	0,00	0,00	140	100,00	10,50	140	10,50	8	2,85	0,17	273	97,15	5,83	281	6,00
3.3. Personas con discapacidad	0	0,00	0,00	40	100,00	3,00	40	3,00	92	11,12	1,97	735	88,88	15,70	827	17,67
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	301	100,00	22,58	301	22,58	137	11,28	2,93	1.078	88,72	23,03	1.215	25,96
3.5. Otras personas desfavorecidas	0	0,00	0,00	388	100,00	29,11	388	29,11	0	0,00	0,00	1.347	100,00	28,78	1.347	28,78

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0	0,00	0,00	667	100,00	50,04	667	50,04	129	5,57	2,76	2.189	94,43	46,76	2.318	49,52
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0	0,00	0,00	432	100,00	32,41	432	32,41	73	4,89	1,56	1.419	95,11	30,31	1.492	31,87
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	109	100,00	8,18	109	8,18	26	6,39	0,56	381	93,61	8,14	407	8,69
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0	0,00	0,00	125	100,00	9,38	125	9,38	31	7,91	0,66	361	92,09	7,71	392	8,37
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 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	388	36,95	0,32	662	63,05	0,55	1.050	0,88	5.858	8,63	0,98	62.053	91,37	10,38	67.911	11,36
1.1. Total personas empleadas	15	8,93	1,43	153	91,07	14,57	168	16,00	4.253	9,87	6,26	38.839	90,13	57,19	43.092	63,45
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	77	7,19	0,11	994	92,81	1,46	1.071	1,58
1.2. Total personas desempleadas	0	0,00	0,00	15	100,00	1,43	15	1,43	1.192	5,00	1,76	22.625	95,00	33,32	23.817	35,07
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	10	100,00	0,95	10	0,95	0	0,00	0,00	607	100,00	0,89	607	0,89
1.3. Total personas inactivas	373	43,02	35,52	494	56,98	47,05	867	82,57	413	41,22	0,61	589	58,78	0,87	1.002	1,48
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	373	43,02	35,52	494	56,98	47,05	867	82,57	405	42,45	0,60	549	57,55	0,81	954	1,40
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	373	47,16	35,52	418	52,84	39,81	791	75,33	749	13,48	1,10	4.809	86,52	7,08	5.558	8,18
2.2. Personas entre 25 y 54 años	10	4,29	0,95	223	95,71	21,24	233	22,19	4.906	8,45	7,22	53.169	91,55	78,29	58.075	85,52
2.3 Personas >54 años	5	19,23	0,48	21	80,77	2,00	26	2,48	203	4,75	0,30	4.075	95,25	6,00	4.278	6,30
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	105	100,00	0,09	105	0,09	0	0,00	0,00	807	100,00	0,14	807	0,14
3.1. Inmigrantes	0	0,00	0,00	99	100,00	9,43	99	9,43	0	0,00	0,00	467	100,00	0,69	467	0,69
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	0,00	6	100,00	0,57	6	0,57	0	0,00	0,00	19	100,00	0,03	19	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	173	100,00	0,25	173	0,25

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	122	100,00	0,18	122	0,18
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	373	42,00	35,52	515	58,00	49,05	888	84,57	679	9,96	1,00	6.135	90,04	9,03	6.814	10,03
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0	0,00	0,00	26	100,00	2,48	26	2,48	1.056	6,85	1,55	14.368	93,15	21,16	15.424	22,71
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	2.780	9,12	4,09	27.689	90,88	40,77	30.469	44,87
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	15	11,03	1,43	121	88,97	11,52	136	12,95	1.322	8,75	1,95	13.783	91,25	20,30	15.105	22,24
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 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	26.531	44,67	22,14	32.865	55,33	27,43	59.396	49,57	127.235	42,27	21,29	173.748	57,73	29,07	300.983	50,36
1.1. Total personas empleadas	2.202	39,10	3,71	3.430	60,90	5,77	5.632	9,48	12.828	41,11	4,26	18.379	58,89	6,11	31.207	10,37
Personas empleadas por cuenta propia	168	57,93	0,28	122	42,07	0,21	290	0,49	1.445	50,83	0,48	1.398	49,17	0,46	2.843	0,94
1.2. Total personas desempleadas	22.977	45,69	38,68	27.317	54,31	45,99	50.294	84,68	104.953	42,28	34,87	143.265	57,72	47,60	248.218	82,47
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	3.180	41,56	5,35	4.471	58,44	7,53	7.651	12,88	12.550	46,73	4,17	14.305	53,27	4,75	26.855	8,92
1.3. Total personas inactivas	1.352	38,96	2,28	2.118	61,04	3,57	3.470	5,84	9.454	43,85	3,14	12.104	56,15	4,02	21.558	7,16
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	399	49,44	0,67	408	50,56	0,69	807	1,36	2.063	54,61	0,69	1.715	45,39	0,57	3.778	1,26
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.661	51,21	6,16	3.488	48,79	5,87	7.149	12,04	17.947	49,81	5,96	18.082	50,19	6,01	36.029	11,97
2.2. Personas entre 25 y 54 años	21.655	43,58	36,46	28.031	56,42	47,19	49.686	83,65	104.058	41,06	34,57	149.358	58,94	49,62	253.416	84,20
2.3. Personas >54 años	1.215	47,44	2,05	1.346	52,56	2,27	2.561	4,31	5.230	45,33	1,74	6.308	54,67	2,10	11.538	3,83
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	26.531	44,67	22,14	32.865	55,33	27,43	59.396	49,57	125.869	42,15	21,06	172.768	57,85	28,91	298.637	49,97
3.1. Inmigrantes	26.320	45,03	44,31	32.124	54,97	54,08	58.444	98,40	122.719	42,29	40,77	167.495	57,71	55,65	290.214	96,42
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	511	49,47	0,17	522	50,53	0,17	1.033	0,34
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	211	22,16	0,36	741	77,84	1,25	952	1,60	2.639	35,71	0,88	4.751	64,29	1,58	7.390	2,46

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	16.969	44,84	28,57	20.873	55,16	35,14	37.842	63,71	75.170	45,64	24,97	89.529	54,36	29,75	164.699	54,72
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	7.135	46,49	12,01	8.214	53,51	13,83	15.349	25,84	26.596	44,79	8,84	32.783	55,21	10,89	59.379	19,73
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	991	43,16	1,67	1.305	56,84	2,20	2.296	3,87	5.515	46,17	1,83	6.429	53,83	2,14	11.944	3,97
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.436	38,71	2,42	2.274	61,29	3,83	3.710	6,25	8.638	41,62	2,87	12.115	58,38	4,03	20.753	6,90
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/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	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	33.111	57,04	27,63	24.933	42,96	20,81	58.044	48,44	129.343	57,73	21,64	94.715	42,27	15,85	224.058	37,49
1.1. Total personas empleadas	4.996	86,27	8,61	795	13,73	1,37	5.791	9,98	19.976	71,83	8,92	7.836	28,17	3,50	27.812	12,41
Personas empleadas por cuenta propia	22	62,86	0,04	13	37,14	0,02	35	0,06	182	39,39	0,08	280	60,61	0,12	462	0,21
1.2. Total personas desempleadas	27.405	53,83	47,21	23.504	46,17	40,49	50.909	87,71	105.837	55,96	47,24	83.290	44,04	37,17	189.127	84,41
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	12.803	61,04	22,06	8.172	38,96	14,08	20.975	36,14	52.474	61,04	23,42	33.487	38,96	14,95	85.961	38,37
1.3. Total personas inactivas	710	52,83	1,22	634	47,17	1,09	1.344	2,32	3.530	49,59	1,58	3.589	50,41	1,60	7.119	3,18
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	563	55,85	0,97	445	44,15	0,77	1.008	1,74	2.633	54,05	1,18	2.238	45,95	1,00	4.871	2,17
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.694	54,89	8,09	3.858	45,11	6,65	8.552	14,73	20.281	55,33	9,05	16.374	44,67	7,31	36.655	16,36
2.2. Personas entre 25 y 54 años	26.373	57,74	45,44	19.301	42,26	33,25	45.674	78,69	101.393	58,48	45,25	71.989	41,52	32,13	173.382	77,38
2.3. Personas >54 años	2.044	53,54	3,52	1.774	46,46	3,06	3.818	6,58	7.669	54,70	3,42	6.352	45,30	2,83	14.021	6,26
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	33.119	57,05	27,64	24.935	42,95	20,81	58.054	48,45	130.022	58,09	21,76	93.792	41,91	15,69	223.814	37,45
3.1. Inmigrantes	3.078	36,82	5,30	5.281	63,18	9,10	8.359	14,40	11.338	37,79	5,06	18.665	62,21	8,33	30.003	13,39
3.2. Minorías	1.802	47,81	3,10	1.967	52,19	3,39	3.769	6,49	9.338	50,48	4,17	9.159	49,52	4,09	18.497	8,26
3.3. Personas con discapacidad	11.712	60,05	20,18	7.793	39,95	13,43	19.505	33,60	47.896	59,71	21,38	32.313	40,29	14,42	80.209	35,80
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	8	80,00	0,01	2	20,00	0,00	10	0,02	1.771	61,34	0,79	1.116	38,66	0,50	2.887	1,29
3.5. Otras personas desfavorecidas	16.519	62,55	28,46	9.892	37,45	17,04	26.411	45,50	59.679	64,72	26,64	32.539	35,28	14,52	92.218	41,16

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	26.041	59,19	44,86	17.957	40,81	30,94	43.998	75,80	98.555	59,40	43,99	67.354	40,60	30,06	165.909	74,05
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.003	48,75	6,90	4.208	51,25	7,25	8.211	14,15	16.344	53,14	7,29	14.415	46,86	6,43	30.759	13,73
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	967	58,75	1,67	679	41,25	1,17	1.646	2,84	4.483	58,13	2,00	3.229	41,87	1,44	7.712	3,44
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.134	43,50	1,95	1.473	56,50	2,54	2.607	4,49	4.395	47,21	1,96	4.915	52,79	2,19	9.310	4,16

(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

3.1.2. Análisis cualitativo del Eje 2

TEMA PRIORITARIO 65: Modernización y Fortalecimiento de las Instituciones del Mercado laboral

Durante 2012, la Fundación Luis Vives ha llevado a cabo 48 operaciones, de las cuales 8 de ellas tienen la característica de ser multiobjetivo.

Estas operaciones se han destinado a un total de 1.018 organizaciones, principalmente entidades del Tercer Sector de Acción Social, pero donde también han tenido cabida otros agentes sociales activos del mercado de trabajo español; al mismo tiempo, se han realizado 6 estudios/publicaciones/investigaciones. Estos resultados acumulados, alcanzados entre 2008, y 2012, suponen un 128, 10 % de lo previsto en los indicadores para 2013.

Tipología	Proyecto	Nº de operaciones	Región	Resultados
Acciones formativas	Cursos de Formación	16	Convergencia y competitividad no transitorias	430 entidades de ONG
Servicios de información, orientación y asesoramiento.	Boletín electrónico Flash Infosocial	1	Multiobjetivo	253 entidades
	Planes estratégicos para ONG de Acción Social	6	Convergencia y competitividad no transitorias	15 entidades
	Planes de comunicación para ONG de Acción Social.	8	Convergencia y competitividad no transitorias	1ª Fase: 10 entidades 2ª Fase: 8 entidades
Estudios o investigaciones	<u>Anuario Cuantitativo 2012</u>	1	Multiobjetivo	1 publicación
	<u>Seminarios</u> de presentación del Anuario	10	Convergencia y competitividad no transitorias	283 entidades participantes
	Edición de los números 19, 20, 21 y 22 de la Revista Española del Tercer Sector.	4	Multiobjetivo	4 publicaciones
	Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España Segunda Edición	1	Multiobjetivo	1 publicación
	Seminarios de emprendimiento	1	Multiobjetivo	18 entidades participantes

A continuación se describe el contenido de estas operaciones:

o 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, así como diferentes ciclos formativos. Este año se ha apostado por realizar los cursos en modalidad online, lo que permite mayor flexibilidad a las necesidades del alumno.

Los cursos que se han llevado a cabo durante el año 2012 han sido los siguientes:

- Introducción al control económico en ONL: presupuestos, contabilidad y balances.

- Gestión de proyectos para ONL.
- Comunicación para ONG: gestión de marca, planificación y herramientas.
- *E-learning*: Introducción a la plataforma *moodle* (perfil de profesor).

De esta forma se han impartido 16 cursos y un total de 960 horas de formación en modalidad online), para 255 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.

o Programa de asesoramiento para la elaboración de planes estratégicos

Las siguientes operaciones corresponden al proyecto de Planes estratégicos que se llevó a cabo entre los años 2011 y 2012:

- Andalucía- Planes Estratégicos 2011
- Castilla La Mancha- Planes Estratégicos 2011
- Cataluña- Planes Estratégicos 2011
- Extremadura- Planes Estratégicos 2011
- Galicia- Planes Estratégicos 2011
- Madrid- Planes Estratégicos 2011

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.

La primera fase del proyecto se llevó a cabo en el año 2011, realizando la selección de las entidades participantes: 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 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;

(d) finalmente, 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).

o 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 Luis 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 Luis 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 2011 y finalizó en 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 y el 8 de mayo de 2012 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.

A mediados del año 2012 se contaba ya con todo el trabajo de campo realizado y se había avanzado la redacción de las conclusiones de la información obtenida a través del cuestionario a más de 750 entidades sociales de toda España.

A partir de este momento, comenzaban tres etapas fundamentales:

1. La primera, el proceso de validación de contenidos e inclusión de los contenidos cualitativos que el comité científico había recomendado incluir en la investigación cualitativa, el foro de expertos sobre el Anuario del tercer Sector en España 2012:

El Foro está dirigido a la participación de expertos en la materia objeto que se trate. El grupo se conformó finalmente por 5 personas que, reunidos presencialmente en un día concreto, discuten, dialogan y comparten opiniones, experiencias y puntos de vista sobre el tema central del Foro. Esta actividad se realiza en base a un guion de trabajo y documentos previos estructurados por áreas temáticas, que previamente ha preparado el director del Foro. El documento principal para esta estructura lo denominamos "Documento marco del Foro".

Este documento previo, que servirá de marco, se orientará para el debate y se ha elaborado en base a la consulta de fuentes secundarias, abordará de forma rigurosa el estado de la cuestión sobre la que versa el Foro, centrándose principalmente en preguntas clave y analizando la evolución, situación actual y tendencias de futuro, proponiendo hipótesis de trabajo concretas y los retos que supone la cuestión abordada para el Tercer Sector, fundamentalmente de ámbito social.

La sesión de trabajo se estructura en áreas de trabajo, diálogo, reflexión y debate sobre el mismo tema, abordados unos de forma analítica y otros de forma prospectiva, siempre tomando como base principal el documento marco elaborado expresamente para el Foro. En cada una de estas áreas temáticas, cada uno de los expertos participantes hace una aportación inicial personal de cara a inducir e introducir el debate, en base a una serie de preguntas fuerza formulada previamente. De este modo todos los expertos debaten sobre las distintas áreas y todos ellos, de acuerdo a su especialización, tienen la oportunidad de aportar sus ideas y experiencias e introducir una parte del debate.

El resultado del Foro supone para el Informe Anuario el primer capítulo denominado "*El Tercer Sector de Acción Social en España. Situación y retos en un contexto de crisis*", y el capítulo decimoprimer "*Síntesis del Foro de expertos del Anuario del Tercer Sector de Acción Social 2012*".

2. La segunda etapa, supuso la maquetación y edición de la investigación: este proceso se basó en la experiencia anterior y se mantuvo la misma línea de diseño que se estableció en la primera edición del Anuario. En todo momento se respetó la normativa de publicidad y comunicación estipulada por el Fondo Social Europeo. Se maquetaron y editaron 4 productos:

- Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2012
- Resumen ejecutivo 2012

- Resumen comparativo 2010-2012
- Executive Summary

3. La tercera etapa se centró en la difusión de los contenidos del Anuario:

Por el tipo de operación que se iba a desarrollar para llevar a cabo este proceso de difusión de los contenidos, se optó por realizar operaciones independientes a la operación multiobjetivo, relativa al Anuario del Tercer Sector de Acción social en España 2012, y por tanto se decidió configurar tantas operaciones como seminarios territoriales se planificaron:

o Seminarios territoriales del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España Segunda Edición

Los seminarios sobre los retos del Tercer Sector constituyen la tercera línea de trabajo planteada en el proyecto del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2012, junto con el estudio cuantitativo y el Foro de expertos.

El objetivo principal de estos seminarios es la generación del debate a través de la participación de las entidades del Tercer Sector en cada una de las Comunidades Autónomas en las que se van a celebrar los seminarios, uno por cada reto obtenido en el informe del Anuario.

Se han realizado en: Andalucía, Castilla La Mancha, Extremadura, Galicia, Cantabria, Aragón, Cataluña, Madrid, Navarra, País Vasco.

En cada seminario se busca trasladar un adelanto de los principales datos que arroja el informe del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2012, así como compartir un análisis sobre el Tercer Sector y su situación actual respecto del tema particular que se va a trabajar en cada seminario.

Con los seminarios se persigue:

- ✓ Analizar y exponer los principales resultados del estudio.
- ✓ La generación de conocimiento, a través de la participación de las entidades del Tercer Sector de cada una de las comunidades autónomas en las que se van a celebrar los seminarios.
- ✓ Trasladar un análisis sobre el Tercer Sector y su situación actual basándonos en temas cruciales para el sector.

Los seminarios estuvieron conformados por las siguientes temáticas:

1. Toledo. 15 de octubre. "El Tercer Sector de Acción Social y su relación con la Administración".
2. Sevilla. 9 de noviembre. "El acceso a la financiación"
3. Bilbao. 12 de noviembre. "La competitividad con respecto al sector privado".
4. Pamplona. 13 de noviembre. "El Tercer Sector de Acción Social y la normativa"
5. Badajoz. 19 de noviembre. "Las personas contratadas y voluntarias en el Tercer Sector".
6. Zaragoza. 19 de noviembre. "La vertebración del Tercer Sector".
7. Barcelona. 27 de noviembre. "La autonomía financiera del Tercer Sector".
8. Santiago de Compostela. 27 de noviembre. "La Comunicación y visualización del Tercer Sector".
9. Santander. 4 de diciembre. "La mejora en los Sistemas de Gestión".
10. Presentación del Anuario del Tercer Sector Social en España 2012 en Madrid

En total, acudieron en torno a casi 400 personas de diferentes organizaciones sociales y actores de la sociedad civil.

o Estudio de investigación sobre la adecuación de los planes de estudios universitarios a las necesidades del mercado de trabajo en España y propuestas para su mejora

El objetivo principal de este proyecto es la Realización de un trabajo de investigación que pretende abordar la modernización de la política educativa española, para facilitar que la oferta formativa de las Universidades se adapte y adecue a las necesidades y demandas, actuales y futuras, del mercado de trabajo en España.

Con esta finalidad ponemos en marcha esta investigación cuyo objetivo es la identificación de las claves que han conducido al ajuste y adecuación entre la Universidad y los sectores productivos en tres países europeos. En definitiva se trata de descubrir los modelos que subyacen los países analizados, con sus fortalezas y debilidades, así como extraer las lecciones que estas distintas realidades pueden tener para nuestro país y las prácticas y estrategias que podrían ser extrapolables. Los países objeto de análisis serán Suecia, Alemania y Reino Unido, ya que son países considerados exitosos en este campo.

Objetivos específicos:

- ✓ Estudiar las principales estructuras básicas que en los tres países seleccionados sostienen y aseguran las relaciones entre mercado laboral y estudios superiores.
- ✓ Reflexionar sobre los puntos de mayor interés que pudieran ofrecer una mejora a la situación en España para así poder proponer propuestas concretas de mejora.
- ✓ Analizar las políticas llevadas a cabo en los últimos diez años así como las políticas en curso de ejecución y los proyectos de cambio que estén siendo propuestos

El proyecto se ha planificado por fases, comenzando en el año 2011 y su finalización está prevista en el año 2013:

- Fase 1: Definición del proyecto y puesta en marcha.
- Fase 2: Estudio de fuentes secundarias y preparación de cuestionario
- Fase 3: Contactos con países y preparación de visitas
- Fase 4: Realización de los viajes y presentación de informe de situación a FLV
- Fase 5: Elaboración de los estudios de los 3 países y recopilación de información para la comparativa con España
- Fase 6: Puesta al día de toda la información recopilada
- Fase 7: Elaboración del estudio completo e informe ejecutivo
- Fase 8: Entrega de todos los productos
- Fase 9: proceso de edición y difusión de la investigación.

Actualmente, a fecha de este informe cualitativo, la investigación se encuentra finalizando la fase 8.

o **Boletín Flash Infosocial**

El boletín Flash Infosocial de la Fundación Luis Vives llega cada quince días de manera gratuita a unos 25.000 suscriptores a través de su correo electrónico, cifra que representan un crecimiento importante con respecto al año anterior, pues supone un crecimiento del 11%.

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 200 organizaciones nuevas receptoras de este servicio de información durante 2012.

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 y 2012 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 Luis Vives como la que realizan otras ONG españolas, información sobre eventos a nivel español y europeo relacionados con el Tercer Sector y temas sociales, información sobre publicaciones de interés para las ONG y un apartado de cursos que ofrece la Fundación y otro de convocatoria de subvenciones.

El boletín Infosocial es una operación multiobjetivo.

o 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 tiene lugar durante la segunda mitad del año 2011.

La segunda fase, que se desarrolla durante la primera mitad del año siguiente a la participación en la primera fase (2012), consiste en la ayuda para la implantación de algunas de las acciones previstas en el plan de comunicación.

De esta forma, en enero de 2012 cerramos el programa de 2011, primera fase, es decir, la fase en la que acompañamos a 15 ONG en el diseño de su plan de Comunicación.

La metodología seguida en esta primera fase del proyecto es la siguiente:

(a) En una primera etapa, se celebra una jornada conjunta en Madrid con todas las organizaciones participantes (esta se realizó en junio de 2011), a la que acuden la persona que se responsabiliza del proyecto en la entidad – que normalmente es 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 completa 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 verídica y conocer bien a la entidad. Esta fase termina con un informe de diagnóstico que elabora el técnico asesor y que es verificado y confirmado por la propia entidad.

(b) La segunda etapa comienza a partir de ese informe de diagnóstico con el que se ha cerrado la primera etapa. En función de este se priorizan unos tipos de comunicación sobre otros, unas necesidades y unos objetivos y a partir de ahí se comienza a cumplimentar las fichas de planificación por parte de la ONG. Tras elaborar estas fichas de planificación, con objetivos concretos y específicos para cada tipo de comunicación, acciones o actividades para cada objetivo, definición de responsables de las mismas, recursos previstos, resultados esperados y fechas de actuación, se elabora el plan propiamente dicho.

(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 (esta última jornada de cierre fue la que realizamos en enero 2012).

Durante los meses de marzo a julio de 2012 se le ha dado continuación al programa de 2011, para lo cual se seleccionaron cinco de las 15 ONG que participaron ese año en la primera etapa del mismo. Estas entidades procedían de las CCAA de Andalucía (2 entidades), Galicia, Cataluña y Extremadura.

Esta fase consiste en la selección de algunas de las acciones o actividades diseñadas en el plan de comunicación durante la fase anterior, con el fin de implementarlas con el apoyo de la Fundación Luis 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 Luis Vives y viceversa, prestándose el resto del asesoramiento vía e-mail o teléfono.

En cuanto a los colectivos atendidos por estas entidades, los principales han sido las personas con discapacidad y las personas en riesgo de exclusión o en exclusión socio-laboral.

o Análisis de experiencias de trabajo en organizaciones de acción social para colectivos en riesgo de exclusión a través del emprendimiento.

El objetivo general de este proyecto es analizar la situación de los programas de emprendimiento para la integración de personas en riesgo de exclusión llevados a cabo por organizaciones sociales en España: puntos fuertes, áreas de mejora, barreras y retos, a través del debate con un grupo de expertos.

Los objetivos específicos eran:

- Reunir a personas de programas de emprendimiento de ONL para debatir sobre dichos programas a fin de contar con un análisis compartido
- Proporcionar a los asistentes un espacio de intercambio de prácticas para el aprendizaje
- Ofrecer una introducción teórica a la materia a través de una ponencia marco elaborada por un experto en emprendimiento del ámbito académico

El Foro se estructuró entorno a dos sesiones distintas, dirigidas a participantes de los distintos tipos de intervención: por la mañana, las organizaciones que generan actividades empresariales para dar empleo y por la tarde las organizaciones que fomentan el emprendimiento en personas en riesgo de exclusión. El foro tuvo lugar el 24 de octubre de 2012 en Madrid, y participaron entidades de todo el territorio español.

Es una operación Multiobjetivo.

TEMA PRIORITARIO 66: Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral.

El Instituto de la Mujer es el único organismo intermedio del Programa que lleva a cabo actuaciones en el TP 66, y en este tema en particular indica que el acumulado de personas participantes se sitúa en 4.681 personas (287 hombres y 4.394 mujeres), lo cual supone un 17,93% 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 433, en su totalidad mujeres, lo cual supone un 43.30% de lo previsto para 2013. Los datos de inserción no han sido introducidos en su totalidad, y el año 2.013 se prevé que se haga una evaluación de la inserción de los años 2011 y 2012, en concreto, de una de nuestras actuaciones de formación.

Las actuaciones llevadas a cabo por el Instituto de la mujer en este ámbito son:

ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL:

Programa Sara “Motivación y acompañamiento a mujeres inmigrantes para su participación social y laboral”

Este programa se realiza mediante Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Mujer y las organizaciones Cruz Roja y CEPAIM (Consortio de entidades para la Acción Integral con Migrantes) para desarrollar actuaciones dirigidas a mujeres inmigrantes, víctimas de barreras sociales y culturales que obstaculizan su integración sociolaboral.

El objetivo de este programa es mejorar la calidad de vida de las mujeres inmigrantes, mediante una mejor capacitación para la participación social, en particular, para el empleo.

Las actuaciones consisten en el desarrollo de una formación de 80hrs (en cada localidad y taller) con perspectiva de género e intercultural, adaptados a las necesidades y características de cada mujer, con elaboración de contenidos específicos que tengan en cuenta la diversidad.

Se realiza mediante metodología interactiva, mediante trabajos individuales y grupales, fortaleciendo la motivación y el acompañamiento de las mujeres para su participación e integración social y comunitaria a la vez que se fomenta su empleabilidad.

Asimismo, se ha realizado una jornada de formación dirigida a las técnicas responsables del Programa, que ha tenido lugar del 20 al 22 de junio, con el objetivo de formarlas en Igualdad de oportunidades y en el tratamiento de personas en un entorno multicultural.

En el Programa han participado 510 mujeres. El Programa se ha desarrollado en las siguientes localidades: Teruel, Madrid, Ciudad Real, Sevilla, Molina de Aragón, Barcelona, Castellón, Sabadell, Cartagena y Soria.

Gasto: El gasto previsto de 200.000€ se ha realizado pero no se puede certificar porque está pendiente de justificación/verificación.

Cada Entidad que ha participado en el Programa, ha realizado acciones de comunicación consistentes principalmente en noticias de prensa tanto escrita como digital y difusión a través de páginas web.

ACCIONES DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Programa CLARA dirigido a promover la integración social e inserción laboral de colectivos de mujeres con especiales dificultades

El objetivo del programa CLARA es promover la integración social e inserción laboral de colectivos de mujeres con especiales dificultades (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años, paradas de larga duración, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, con discapacidad, reclusas) y se lleva a cabo a través de Convenios de Colaboración con Entidades Locales.

Consiste en el diseño de un itinerario integrado y personalizado, adaptado a las circunstancias de cada participante, que tiene en cuenta, tanto las necesidades específicas de cada mujer, como su punto de partida. Se lleva a cabo mediante una metodología con perspectiva de género. En las primeras etapas se realizan actividades dirigidas a fomentar la autoestima, afianzamiento personal y motivación para el empleo. Posteriormente, se proporciona formación específica adaptada a los puestos de trabajo ofertados por las empresas con un acompañamiento de intermediación laboral.

El Programa se ha ejecutado durante los años 2011 y 2012 y se ha incluido como buena práctica de gestión.

En el año 2012 han participado un total de 760 mujeres que han realizado el itinerario completo, 355 pertenecientes al Objetivo Convergencia y 405 a Competitividad. Las Entidades que han participado en el proyecto son 25.

Gasto: El gasto previsto de 981.000 € se ha realizado pero no se puede certificar porque está pendiente de justificación/verificación.

Por último, por parte de cada Ayuntamiento, se han realizado acciones de difusión mediante jornadas, folletos, anuncios, etc.

Programa AURORA dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural

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. La temporalización de la realización de todas las fases del itinerario es variable, pero el tiempo estimado oscila entre los 6 y 8 meses.

Dado que el programa se inició a finales de 2011 con las primeras actividades de difusión y desarrollo de la fase inicial del itinerario, en 2012 se ha dado continuidad a las fases pendientes del programa, especialmente las de orientación laboral y formación ocupacional, vinculando las especialidades impartidas a los posibles huecos de mercado de la zona, es decir, una formación "a la carta" en función de las posibles ofertas laborales de la zona. Asimismo, se han llevado a cabo en distintas entidades jornadas y cursos de promoción del autoempleo.

En el Programa han participado un total de 278 mujeres.

La puesta en marcha por el Instituto de la Mujer de este Programa AURORA se lleva a cabo a través de la colaboración con entidades locales, mediante la suscripción de convenios. Los Convenios que se han firmado este año, han sido con los siguientes Ayuntamientos:

PROVINCIA	CC.AA.	PO
Carballeda de Avia (Ourense)	Galicia	10
Vélez Blanco (Almería)	Andalucía	10
Cenizate (Albacete)	Castilla-La Mancha	10
Boimorto (La Coruña)	Galicia	10
Calvos de Randín (Ourense)	Galicia	10
Coles (Ourense)	Galicia	10
Silleda (Pontevedra)	Galicia	10
Campos del Río (Murcia)	Murcia	20
Alcublas (Valencia)	Comunidad Valenciana	30
Monleras (Salamanca)	Castilla y León	30
Préjano (La Rioja)	La Rioja	40

Dada la buena marcha del Programa, en el año 2012 se han ampliado el número de Ayuntamientos con los que se ha conveniado a 13. Así, los nuevos Ayuntamientos han sido:

PROVINCIA	CC.AA.	PO
ALMADÉN	Castilla-La Mancha	10
VISO DEL MARQUÉS	Castilla-La Mancha	10
ARGAMASILLA DE CALATRAVA	Castilla-La Mancha	10
CARAVACA DE LA CRUZ	Murcia	20
COMARCA DE TARAZONA	Aragón	40
CONSORCIO DE LA ZONA MEDIA	Aragón	40
AUTOL	La Rioja	40
CENICERO	La Rioja	40
GARACHICO	Canarias	30

Dado que en estas localidades, no se ha iniciado el Programa prácticamente, hasta finales de año, únicamente se han llevado a cabo acciones de difusión y entrevistas a las participantes, realizándose, en algunos de ellos, el itinerario personal, mientras que en otros sólo se han constituido los grupos de mujeres para comenzar a principios del 2013. El número de mujeres participantes en esta nueva edición ha sido de 246.

En concreto, se han celebrado dos jornadas formativas/informativas en la sede del Instituto de la Mujer, consistentes en:

- Jornada informativa celebrada el día 23 de octubre de 2012 dirigida a los representantes de las entidades locales donde se va a llevar a cabo el Programa y al personal técnico encargado de su ejecución. En el acto se suscribió un acuerdo formal de incorporación de los Ayuntamientos al Programa.
- Jornada formativa celebrada el 11 de diciembre de 2012 dirigida al personal técnico que tenía como objetivo coordinar y poner en marcha el Programa así como facilitar herramientas prácticas para su ejecución a los distintos agentes implicados en los municipios. El total de participantes fue de 21 personas.

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.

Gasto: El gasto previsto de 645.000 € correspondiente a la ejecución del Programa, se ha realizado pero no se puede certificar porque está pendiente de justificación/verificación. El gasto correspondiente a las Jornadas formativas de 4.500 € se ha certificado en marzo de 2013.

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 dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada

El Instituto de la Mujer en este tipo de actuaciones indica que el número de personas participantes es de 67.911 (de los cuales 5.858 son hombres y 62.053 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 24,70% sobre lo previsto para 2013. Respecto al objetivo para 2013, no es previsible que se cumpla debido a la coyuntura económica en la que nos encontramos y a los recortes que afectan también a la igualdad.

Tanto en las campañas de difusión como en los estudios, ha habido una sobreejecución. Hay que tener en cuenta, que, en el Instituto de la Mujer, la mayoría de las actuaciones de estos epígrafes son multiobjetivo, es decir, que el indicador se multiplica por 4, lo cual supone que los resultados sean muy superiores a la previsión.

ACCIONES FORMATIVAS

Programas de sensibilización y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes

Durante los años 2011 y 2012, se han llevado a cabo actividades conjuntas mediante la firma de convenios de colaboración con distintos Ayuntamientos para el desarrollo del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes dirigido a diferentes colectivos en el entorno educativo. Entre sus objetivos está el alertar a los menores, chicos y chicas, acerca de la violencia de género y sus consecuencias.

Las actividades realizadas en el año 2012 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 adolescente.
- Curso de Formación de Asistencia Primaria a víctimas de violencia sexual. Dirigido a profesionales que puedan tener relación directa con las víctimas: los Cuerpos de seguridad, los y las trabajadoras sociales, personal sanitario, de Servicios Sociales, educadoras y educadores, y personas expertas en violencia de género.

El total de asistentes, entre profesionales, alumnado y público en general, ha sido de 2.287 personas de las cuales 903 son hombres y 1.463 mujeres. A los Talleres han asistido 1.526 personas, entre jóvenes y adolescentes (825 mujeres y 701 hombres), que están cursando estudios en los Institutos de Educación Secundaria. Se ha realizado en 5 municipios de la CCAA de Madrid (Coslada, Fuenlabrada, Getafe, Parla, Rivas Vaciamadrid) y 1 de la CCAA de Galicia (Barco de Valdeorras).

También se ha realizado una reunión de trabajo con los representantes de los distintos Ayuntamientos con los que se ha conveniado, el 12 de noviembre. Entre los temas de la reunión, se trató la justificación de gastos con cargo al FSE.

- Realización de cursos on line sobre atención sociosanitaria ante la violencia contra las mujeres dirigidos a profesionales sociosanitarios de los equipos de atención primaria

El Instituto de la Mujer, con los objetivos de sensibilizar e impartir una formación específica sobre la violencia contra las mujeres a los y las profesionales de Atención Primaria y Especializada, a fin de detectar precozmente este problema y realizar una atención integral que incluya el apoyo emocional y su posible derivación a los recursos especializados, ha llevado a cabo unos cursos *on line* con metodología *e-learning* dirigidos a profesionales de Atención Primaria y Especializada. Esta metodología permite el aprendizaje a través de internet donde se accede a unos contenidos tutorizados, disponiendo así de un espacio de comunicación e intercambio entre sus participantes.

El alumnado puede acceder a los contenidos alojados en una plataforma on line. Asimismo dispone de documentos de ampliación de temas relevantes en relación con los contenidos, posibilidad de consultar en la Biblioteca del curso, bibliografía complementaria, guías y protocolos vigentes en las comunidades autónomas y legislación actualizada.

Los cursos se han organizado con los siguientes módulos y unidades didácticas:

Módulo 1: La violencia contra las mujeres

Módulo 2: Los malos tratos a las mujeres

Módulo 3: La detección precoz de los malos tratos en la consulta

Módulo 4: La intervención en los casos de malos tratos.

Han tenido lugar un curso en la CCAA de Murcia del 20 de septiembre al 14 de diciembre y dos cursos en Canarias del 1 de octubre al 14 de diciembre. Han tenido lugar 2 cursos en la CCAA de Castilla y León, uno en la Rioja y otro en Baleares, del 16 de abril al 30 de junio.

El total de participantes ha sido 175 personas de las cuales 24 son hombres y 151 mujeres.

BECAS DE FORMACIÓN DEL IM

- 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.

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 disminuyendo desde el año 2008, a medida que se les ha terminado la beca, siendo en el año 2.012, de 13 mujeres.

Gasto: El gasto que se ha certificado es de 55.769,28 €.

SERVICIOS O CENTROS DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO

- Servicio de atención telefónica

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.

En el año 2012, se recibieron 223.367 llamadas, de las cuales fueron atendidas 16.844 de todo el Estado. De acuerdo con los datos con perfil, fueron atendidas 16.098 mujeres y 746 hombres.

- Realización de seis talleres jurídicos en Centros Penitenciarios

En el marco de la colaboración entre el Instituto de la Mujer, y el Ministerio del Interior (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias) para impulsar la formación y sensibilización de los (las) profesionales que trabajan con mujeres internas de los centros penitenciarios y de inserción social y promover programas formativos dirigidos a las internas para el año 2012, se han organizado seis talleres jurídicos. Van dirigidos a mujeres que se encuentran en centros penitenciarios, con el objetivo de proporcionar a las mujeres privadas de libertad, información sobre aspectos jurídicos y ofertar conocimientos prácticos sobre los derechos y deberes que conlleva para las internas el Reglamento Penitenciario vigente y el nuevo Código Penal.

Su objetivo fundamental es la reinserción de las mujeres privadas de libertad e impulsar su rehabilitación social, una vez fuera del Centro Penitenciario. Igualmente se pretende satisfacer el deseo y la necesidad de que aprendan todo lo referido a su situación penal y penitenciaria.

El Instituto de la Mujer ha organizado los seis Talleres Jurídicos que se han realizado en los Centros Penitenciarios de: 1.- Brieva. (Ávila). Madrid (Alcalá , Aranjuez, Soto del Real, Estremera)

El total de participantes ha sido de 173 mujeres reclusas.

AYUDAS A LA POTENCIACIÓN DE REDES O ASOCIACIONES

- Realización de programas y actividades, en el marco de actuación de las ONG de ámbito estatal

Mediante Resolución de 22 de junio de 2012 que se convoca la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones (BOE 4/07/2012) para todo el territorio nacional. Las ayudas se conceden en régimen de concurrencia competitiva. Estos proyectos podrán tener una duración máxima de tres años.

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 2013.

Para las tareas de apoyo técnico y administrativo, en la gestión de esta convocatoria de subvenciones, se ha realizado un contrato menor.

Han sido beneficiarias 92 entidades pertenecientes a las siguientes CCAA: Andalucía, Madrid, P.Vasco, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Principado de Asturias, Cantabria, Castilla y León, Ciudad Autónoma de Ceuta, Canarias y Galicia.

- **Realización de talleres para la promoción del acceso y uso en las TIC a las mujeres rurales**

Con el objetivo de disminuir la brecha de género en el acceso y uso de las TIC en mujeres con una situación de partida más desventajosa en la e-inclusión, se han realizado talleres para la promoción del acceso y uso en las TIC a las mujeres que residen en el ámbito rural priorizando a aquellas de 45 a 65 años.

Para el desarrollo del taller, el Instituto de la Mujer coopera con los Organismos de Igualdad de las diferentes CC.AA.

Las actividades consisten en la realización de talleres TIC vinculando el aprendizaje a la realización de tertulias en red y adaptando el contenido del taller a los intereses del grupo. Con este tipo de formación 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 mujeres que residen en un territorio determinado.

Por una parte, siguiendo criterios de selección basados en tres Comunidades con peores estadísticas de e-inclusión y mayor desempleo femenino, se organizaron tres grupos: el primero en el municipio de Vallehermoso (Canarias) con 14 mujeres, el segundo en Benisanó (Valencia) con 19 mujeres, y el tercer grupo en Pinofranqueado (Extremadura) con 10 mujeres. En total, sumando los tres grupos, se han beneficiado directamente 43 mujeres. Cada grupo ha recibido dos recorridos formativos de 22 horas. En total se han impartido 6 recorridos formativos de 22 horas de duración cada uno.

Por otra parte, se ha formado un grupo de 15 mujeres en Ramales de la Victoria (Cantabria). Se han impartido dos recorridos formativos de 22 horas cada uno durante los días 28, 29 de noviembre y 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 17 de diciembre.

Para hacer la difusión de los talleres se han elaborado carteles y trípticos adaptados a las fechas de realización del taller por cada municipio. Asimismo, se ha informado de la formación a través de la página Web del Instituto de la Mujer.

http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2012/octubre/programaENTRANET_15102012.htm

Esta actuación se ha incluido como buena práctica de comunicación.

Las mujeres destinatarias son residentes en el ámbito rural, priorizando las de 45 a 65 años (80%) y los municipios de menos de 3000 habitantes. En total, han participado 58 mujeres.

- **Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género.**

Mediante Resolución de 10 de julio de 2012, se convoca la concesión de subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género (BOE 25/07/2012). Las ayudas se conceden en régimen de concurrencia competitiva para todo el territorio nacional. Estos proyectos podrán tener una duración máxima de tres años.

El objetivo es 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 se enmarcan en las líneas de investigación propias de los seminarios, institutos, centros y aulas de estudios de las mujeres, feministas y del género, que incorporan una perspectiva de género en su tarea investigadora, y de conformidad con las prioridades que en esta convocatoria han sido:

- 1- Empleo, mujeres emprendedoras y discriminación salarial
- 2- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- 3- Violencia de Género

Podrán ser solicitantes y receptoras de las subvenciones 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.

Para la gestión de dicha convocatoria, se ha contratado un servicio externo de apoyo administrativo y técnico.

Por Resolución del 19 de diciembre de 2012, de la Directora General del Instituto de la Mujer, se resolvió la concesión de estas subvenciones (BOE de 22 de febrero de 2013). En esta convocatoria se ha subvencionado un total de 24 proyectos de investigaciones, que se traduce en un total de 19 entidades.

- Convocatoria subvenciones públicas 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 (PACUI)

Mediante Resolución de 17 de julio de 2012, se convoca la concesión de subvenciones (BOE 26/07/2012) 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 (PACUI). Las ayudas se conceden en régimen de concurrencia competitiva para todo el territorio nacional.

El objetivo es realizar Estudios universitarios de postgrado sobre Estudios feministas, de las mujeres y de género, Acciones complementarias a la investigación sobre igualdad en el ámbito universitario y Actividades de las Unidades de Igualdad de las Universidades, siempre que estas actuaciones destaquen por su calidad y valor estratégico para la mejora del campus en el ámbito de la igualdad.

Las fechas para la realización de los programas subvencionados serán desde la fecha de publicación de la convocatoria en el BOE hasta el 31 de mayo de 2013, y hasta el 31 de mayo de 2014 para el caso de los postgrados con duración bianual.

Para la gestión de dicha convocatoria (junto para la convocatoria de Investigación), se ha contratado un servicio externo de apoyo administrativo y técnico.

Pueden ser solicitantes y receptoras de las subvenciones las universidades que hubieran presentado un proyecto al Programa Campus de Excelencia Internacional del Ministerio de Educación, en las convocatorias de 2012, 2011, 2010 ó 2009.

Por Resolución del 14 de diciembre de 2012, de la Directora General del Instituto de la Mujer, se resolvió la concesión de estas subvenciones (BOE de 22 de febrero de 2013). En concreto, se ha concedido subvención a 34 universidades. Los programas concretos objeto de subvención ascienden a un total de 107, clasificados en: 23 Postgrados oficiales de igualdad entre mujeres y hombres, 64 Acciones complementarias a la investigación en el ámbito universitario y 20 Actividades de las unidades de igualdad de las universidades.

CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- 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.

El Programa Editorial de 2012, incluye los siguientes títulos:

- Cartel del 8 de marzo de 2012. Día internacional de las mujeres.
- Entre Nous, nº 69.
- Catálogo de Publicaciones 2012.
- Mujeres y sociedad rural. Entre la inercia y la ruptura. Desplegable.
- La atención sociosanitaria ante la violencia contra las mujeres.
- Los grupos de mujeres: Metodología y contenido para el trabajo grupal de la autoestima.
- GIRA. Manual de la participante. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de las mujeres.
- GIRA. Guía didáctica. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de las mujeres.
- CLARA. Guía para el desarrollo personal. Itinerario integrado de inserción sociolaboral. Mujeres en proceso de integración social y laboral.
- Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II. Soporte: Papel.
- Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II. Soporte: CD-ROM.
- Género y salud. XII y XIII Jornadas de la Red de Mujeres Profesionales de la salud.
- Familia y reparto de responsabilidades.
- Recopilación de los Cuadernos de educación no sexista. CD-ROM.
- Nombrar en femenino y en masculino. CD-ROM.
- Mujeres mayores.
- La consulta ginecológica.
- El viaje de Laia. Guía de sensibilización sobre la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- La publicidad y la salud de las mujeres. Análisis y recomendaciones.
- Atención biopsicosocial al malestar de las 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 ha firmado un Convenio con la Universidad de Santiago de Compostela para el desarrollo del Proyecto Innovatia durante los años 2011 y 2012. La actuación se ha desarrollado en Santiago de Compostela (La Coruña) en la CCAA de Galicia.

Durante el año 2012 se han realizado las siguientes actividades en el marco del Convenio:

- La Ruta para Emprender
- Encuentros Emprendiápolis
- Guía para la Elaboración del Plan de Empresa
- Manual de Procedimientos y Fichas Entregables
- Jornada Innovar y Emprender en Humanidades, una realidad femenina

- Programa formativo “Creando Ecosistemas Emprendedores”
- Programa formativo “Creando Ecosistemas Emprendedores con Chrysalis”

En la actuación “La Ruta para Empezar” se han aplicado los siguientes principios:

1. En las actividades de difusión, información y de sensibilización se eliminaron todo elemento que pudiera resultar sexista, tanto en los textos como en las imágenes utilizadas (carteles, dípticos, páginas web...), buscando la identificación con las personas destinatarias.
2. A la hora de difundir y comunicar los eventos se tuvo en cuenta la distinta realidad de mujeres y hombres y su incidencia en el acceso a la información y los recursos.
3. Se ha incorporado la desagregación por sexo y el análisis de la situación sociofamiliar y laboral, que tienen efectos muy diferentes en las posiciones de partida para hombres y mujeres.
4. Se ha hecho un uso del lenguaje no sexista, en todos los entregables de todas las actividades, y se ha incorporado la perspectiva de género en la forma de comunicación de los/las ponentes.
5. En cada uno de los talleres se ha reforzado la invitación para acudir al Programa Woman Emprende de apoyo al emprendimiento de mujeres en el ámbito universitario.
6. Se han identificado los recursos del entorno universitario que utilizan mujeres y hombres de manera diferencial se han tenido en cuenta en las estrategias de promoción de Woman Emprende.
7. En toda la organización de los talleres se ha contado con personal especializado que ha ayudado en la incorporación de la perspectiva de género.
8. Previamente se había dado formación en igualdad de género al personal que ha participado en los talleres, tanto de la parte de la organización, como ponentes.
9. Se ha incorporado la perspectiva de género en los programas de formación y en sus contenidos.

Esta actuación se ha incluido como buena práctica de gestión.

Las actuaciones se dirigen a mujeres y hombres con potencial emprendedor del ámbito universitario, priorizando a las mujeres, en este caso. Han participado 276 personas (193 mujeres y 83 hombres). Se han creado 5 empresas de base tecnológica.

- Realización de cursos sobre prevención de embarazos no deseados, ETS, VIH/SIDA en jóvenes adolescentes

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 27, 3d) “integración del principio de igualdad en la política de salud”, establece que las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, la integración de este principio en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

Es un Programa de sensibilización y formación de profesionales de la salud con el objetivo de contribuir a la prevención de embarazos no deseados e ITS-VIH/Sida al fomentar la intervención con la población adolescente y joven desde los equipos de salud teniendo en cuenta los condicionantes biopsicosociales y de género en la salud.

En el marco de este Programa, el Instituto de la Mujer ha organizado tres cursos en el primer semestre del año, que se han realizado en Requena (Valencia) del 21 al 25 de mayo, Cáceres del 12 al 15 de junio y en Xàtiva (Valencia) del 25 al 29 de junio, y dos cursos más en el segundo semestre, que se han realizado en Mérida, del 22 al 25 de octubre y en Madrid los días 15, 20 y 22 de noviembre y 10 y 12 de diciembre.

Han participado 116 personas entre profesionales de equipos de atención primaria y especializada y personal técnico de gestión, de las cuales 90 son mujeres y 16 son hombres.

- **Mantenimiento del portal www.e-igualdad.net**

Con el objetivo de fomentar la participación y promover el conocimiento y difusión sobre la situación de las mujeres en la sociedad de la información, se ha continuado con el Portal sobre género-TIC (e-igualdad.net), al que se puede acceder desde la página web del Instituto de la Mujer, www.inmujer.es. Está previsto que continúe durante el año 2013.

El servicio de mantenimiento del portal incluye varias secciones: Sección estudios, 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 y las distintas políticas desarrolladas. También incluye una sección con materiales para el aprendizaje, un Directorio TIC y una sección de noticias.

Esta actuación se ha incluido como buena práctica de comunicación.

El portal va dirigido al personal responsable y personal técnico de entidades públicas y privadas relacionadas con la Sociedad de la Información y la igualdad, asociaciones de mujeres, agentes de igualdad, medios especializados en los ámbitos de la sociedad digital y la igualdad de género y a la sociedad en su conjunto. El portal tiene un promedio de 2.000 visitas al mes.



- **Creación de un Grupo de Trabajo Interministerial Género y TIC**

Este año, se ha constituido un Grupo de Trabajo Interministerial sobre género y TIC, con el objetivo de sensibilizar y comprometer a las Instituciones en el trabajo de género y TIC, constituyendo, en concreto, insumos para la elaboración de un nuevo Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la SI.

Las actividades realizadas en el 2012 han sido las siguientes: constitución del Grupo Interministerial sobre género y TIC, realización de una sesión de trabajo utilizando metodologías participativas y elaboración de un informe de la sesión. Al final se presentará un informe final con las conclusiones obtenidas de todo el proceso.

La primera sesión fue la de constitución del grupo y tuvo lugar en el Instituto de la Mujer el día 16 de diciembre, el resto de sesiones (5 más) se harán durante los meses de enero a abril de 2013.

Se fomenta el uso de las nuevas tecnologías creando un gestor de contenidos en el portal www.e-igualdad.net para el trabajo colaborativo del Grupo.

La actuación va dirigida a la ciudadanía en general. En la sesión de constitución han participado 17 personas (14 mujeres y 3 hombres).

El Grupo está constituido por representantes de 8 Ministerios y de 11 entidades públicas.

- **Realización del Diploma de Salud y Género**

El Instituto de la Mujer y el Instituto de Salud Carlos III han colaborado a lo largo de estos últimos años para impulsar la formación y sensibilización del personal sanitario e incluir la perspectiva de género en los programas de atención a la

salud de las mujeres, de los Servicios Sanitarios de las Comunidades Autónomas y para promover las investigaciones en este campo, así como mejorar el acceso a la dirección y a la toma de decisiones en el Sistema Nacional de Salud.

Durante 2012 se ha realizado la VII Edición del Diploma de Especialización en Salud Pública y Género con el objetivo de:

- Contribuir a la integración de la Perspectiva de Género en las instituciones sanitarias mediante la implementación de las estrategias de mainstreaming.
- Proporcionar elementos teóricos y metodológicos que favorezcan la integración de la perspectiva de género en las áreas de la salud pública, la asistencia sanitaria, la formación y la investigación.
- Establecer recomendaciones para la reorientación de las acciones de Salud Pública y Asistencia Sanitaria, mediante la integración en éstas de la perspectiva de género.

La actuación va dirigida a las/os profesionales sanitarios, y personal técnico y de gestión. Han participado en esta actuación 21 personas (20 mujeres y 1 hombre).

- Realización de cursos sobre “La salud de las Mujeres Inmigrantes. Atención sociosanitaria ante la violencia de género”

Se han realizado cinco Cursos sobre *“la Salud de las Mujeres Inmigrantes. Atención sociosanitaria ante la violencia de género”* dirigido a personal sociosanitario de Atención Primaria, que tienen como objetivo proporcionar contenidos y herramientas para que el personal sanitario pueda incorporar la perspectiva de género en su trabajo y un modelo de atención biopsicosocial que tenga en cuenta la subjetividad, el contexto social y las diferencias culturales de las mujeres inmigrantes. Además de la parte presencial el curso contiene tutorías posteriores a la realización del mismo.

Los cursos se han realizado en las siguientes localidades: uno en Valladolid los días 5, 6, 12 y 13 de junio de 2012 y dos en Santiago de Compostela del 8 al 11 de octubre, uno en Cáceres del 23 al 26 de octubre y otro en Xátiva del 5 al 9 de noviembre de 2012.

Han participado 94 mujeres y 1 hombre, del personal sanitario.

- Acto de homenaje de las Constituyentes, Diputadas y Senadoras de la Legislatura de 1977

El Acto de Homenaje de la sociedad civil tiene por objeto celebrar y visibilizar la aportación de las mujeres a la Historia Política de España, a través del ejemplo de las Constituyentes, 27 mujeres, diputadas y senadoras, que desde su trabajo parlamentario en la legislatura constituyente de 1977, fueron protagonistas del cambio político de España hacia la Democracia.

El acto ha tenido lugar en el Cine Palafox, de Madrid, el día 29 de noviembre. Se ha proyectado la película “Las Constituyentes”, la cual narra una parte de la Historia de la participación de las mujeres en la política y se analiza la situación actual. Después de la proyección, ha tenido lugar una presentación institucional por parte de las autoridades y un debate o coloquio entre las homenajeadas.



El acto estaba dirigido a un perfil muy amplio con una convocatoria a personalidades destacadas de la sociedad española de diferentes ámbitos: político e institucional, académico, medios e comunicación, ámbito empresarial,

y representantes de colectivos sociales y de las organizaciones de mujeres para asistir y en general a la población puesto que hubo convocatoria de medios, asistiendo la Agencia EFE.

- **Exposiciones itinerantes del Instituto de la Mujer**

En cumplimiento de los fines y actuaciones encomendadas al Instituto de la Mujer por Ley 16/ 1983, de 24 de octubre, se organizan y programan Exposiciones, para difundir las actuaciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, en los ámbitos de la vida social, económica, política, laboral-profesional, educativa, etc.

Por ello, y teniendo en cuenta esta labor de difusión y sensibilización en igualdad de género, a través de las Exposiciones Itinerantes y la obligación de este Organismo de velar por el mantenimiento de las mismas, adoptando las medidas que aseguren su buen funcionamiento técnico, se ha contratado un servicio de montaje/desmontaje, transporte, almacenamiento, guarda y custodia, así como mantenimiento de las exposiciones itinerantes que realiza el Instituto de la Mujer.

Las exhibiciones de este año 2012 han tenido lugar en las localidades y en las fechas que aparecen detalladas en el informe anual del Instituto de la Mujer.

Esta actuación va dirigida a toda la población puesto que la exposición puede ser solicitada por colegios, instituto, universidades, ayuntamientos, diputaciones, asociaciones y organizaciones profesionales y sindicales, etc.

Asimismo, se ha realizado una actualización de los contenidos de la Exposición itinerante SIEMPRE ADELANTE. MUJERES DEPORTISTAS, a la vista de los resultados de las deportistas españolas en los juegos olímpicos y paralímpicos de Londres 2012, para lo cual, se ha realizado la contratación de un servicio para la elaboración de unos textos divulgativos, así como la localización del material fotográfico correspondiente y la realización de los contenidos para igualmente actualizar el catálogo que acompaña esta Muestra, con la finalidad de difundir la práctica deportiva de élite en nuestro país. Por último, se ha contratado un servicio técnico para la instalación de las estructuras necesarias para el desarrollo de la Exposición.

- **Acto conmemorativo, del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género**

El objetivo de dicho Acto es sensibilizar acerca de la importancia que tiene la lucha contra la violencia de género, que es una de las mayores manifestaciones de la desigualdad, a fin de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con este compromiso institucional, el Instituto de la Mujer ha organizado un acto institucional el 25 de noviembre, Día Contra la Violencia de Género, en el patio Nouvel del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía de Madrid.

El acto ha consistido en un homenaje a las mujeres víctimas mortales con la lectura de los nombres de todas ellas, un discurso institucional por parte de la titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, seguido del homenaje musical del Coro de RTVE. Se ha elaborado un video que puede visionarse en:

<http://youtu.be/v38IWjmOK7I>

El acto estaba dirigido a toda la población en general y a los medios de comunicación, al objeto de sensibilizar contra la violencia de género.

JORNADAS O SEMINARIOS

- **Jornadas de formación del Programa de Intervención con mujeres privadas de libertad “sermujer.es”**

El objetivo de estas jornadas es proporcionar formación sobre estrategias de trabajo grupal, construcción de identidades y autoestima y prevención de la violencia contra las mujeres, así como presentar experiencias de centros penitenciarios.

Van dirigidas a profesionales procedentes de Centros Penitenciarios previamente seleccionados a fin de sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El número de profesionales que asistieron fue de 21, de los que 16 eran mujeres y 5 hombres, procedentes de once centros penitenciarios.

Esta actividad se realizó del 13 al 15 de noviembre de 2012, con una duración de 22 horas, en el Centro de Estudios Penitenciarios sito en Madrid.

- Seminario “Mujeres en las TIC”

El Seminario “Mujeres en las TIC” se ha realizado con el objetivo de sensibilizar, compartir experiencias, conocimientos y propuestas que amplíen el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información y los factores que la determinan, así como incidir sobre las políticas y agentes TIC para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Sociedad de la Información y que ésta constituya una herramienta para la igualdad.

Para la realización de este Seminario que se ha celebrado el día 26 noviembre de 2012 en la sede del Instituto de la Mujer, en Madrid, se ha contado con la participación de personas expertas en el ámbito del género y las TIC.

El programa del seminario incluyó dos mesas, una primera enfocada a facilitar un panorama sobre la situación actual de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información. En esta mesa se abordaron las brechas de género, las vocaciones tecnológicas por parte de las mujeres y se trató de visibilizar la presencia femenina en este ámbito para lo cual se contó con la participación de tres personas expertas. En la segunda mesa, las exposiciones se focalizaron en torno a cómo construir la sociedad de la información para favorecer situaciones de igualdad y se contó con la presencia de otras tres personas expertas.

La actuación va dirigida a mujeres tecnólogas, empresas del sector, universidad y público en general. Han asistido 90 personas (88 mujeres y 2 hombres), y 54 entidades públicas y privadas.

Se ha realizado un cartel, una invitación y el programa del Seminario, que se han publicitado a través de una convocatoria masiva lanzada por correo electrónico dirigida a las asociaciones de mujeres y entidades de ámbito tecnológico. También se ha anunciado en el portal e-igualdad.net y en la página Web del Instituto de la Mujer. Con posterioridad a la celebración, todas las ponencias han sido colgadas en la Web del Instituto de la Mujer. y en el portal e-igualdad.net.

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2012/Noviembre/seminariotic.htm>

<http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/seminario-mujeres-tecnolog%C3%ADas-informaci%C3%B3n-comunicaci%C3%B3n-2012>

- Fomento de la integración social y laboral de las mujeres gitanas

Esta actuación se realiza mediante Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano a ejecutar durante los años 2011 y 2012.

El objetivo es fomentar la integración social y laboral de las mujeres gitanas, a través de la realización de Encuentros, Seminarios y otras actividades tendentes al logro de su autonomía personal y profesional.

Durante el año 2012 se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- Grupo de Mujeres Gitanas (GMG): Compuesto por 11 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:
 - 17 y 18 de octubre: 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.
 - 17 y 18 de diciembre: Celebrada en Madrid. Se realizó una evaluación del grupo de mujeres y la previsión de actividades en 2013. Además se desarrolló la actividad formativa centrada en la múltiple discriminación.
- XVI Jornadas Estatales de Mujeres Gitanas “Promoción educativa y laboral de la mujer. Empoderamiento en igualdad”: Celebradas los días 27 y 28 de noviembre en la sede de la Fundación Secretariado Gitano, para personas del centro y mitad sur del Estado. El eje de trabajo, tanto en ponencias como en los 3 talleres desarrollados, giraron en torno a la promoción socio-laboral de las mujeres y la necesaria igualdad en los ámbitos públicos y privados.

- **Grupo de Violencia de Género:** las reuniones han tenido lugar en Madrid y en ellas el trabajo de este grupo, formado por personas de los equipos de intervención sociolaboral de distintas provincias, se ha centrado entre otros temas, en: la elaboración y planificación del plan de formación interna, la actualización el diagnóstico y revisión del Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género para mujeres gitanas usuarias de la FSG, la presentación del proyecto DAPHNE, el análisis de los elementos clave en la atención a mujeres gitanas víctimas de violencia de género, así como el papel que en este tema debe de representar la FSG.

Las reuniones han sido las siguientes:

- 10 de octubre de 2012 en la que asistieron 10 personas procedentes de Valencia, Andalucía, Cataluña y Madrid.
 - 11 de diciembre de 2012 con una asistencia de 21 personas procedentes Asturias, Galicia, Madrid, Valencia, Murcia, País Vasco y Navarra.
 - 13 de diciembre de 2012 a la que asistieron 10 personas del grupo de trabajo de Andalucía
- **Publicación de la Guía de Intervención social con la Comunidad Gitana desde la perspectiva de género:** Se han editado 1000 ejemplares. Las actuaciones 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 149 personas (147 mujeres y 2 hombres).

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

- **Realización de una investigación elaboración índice sintético de la discriminación salarial**

La discriminación salarial por razón de sexo puede definirse como aquella diferencia existente entre el salario que perciben hombres y mujeres, a pesar de que unos y otras puedan tener similares dotaciones, en cuanto a formación, antigüedad, etc., y desempeñen puestos de similares características y responsabilidad.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con dicho estudio serían los siguientes:

Realizar un análisis en profundidad de las causas por las que siguen existiendo diferencias salariales entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características personales y asociadas al sexo y a las retribuciones.

Asimismo, este estudio se centra en el diseño y aplicación de un indicador sintético, referido a la brecha salarial, cuyo resultado final esté basado en la combinación de variables que estén estadísticamente relacionados con el sexo y las retribuciones salariales.

El estudio va dirigido a la comunidad científica y a toda la ciudadanía en general.

Este estudio se difunde a través de la página web del IM.

- **Estudio de situación y necesidades en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar**

Es una evidencia que las mujeres siguen, a fecha de hoy, soportando el peso de la mayor parte de las tareas en el hogar, en el marco de un esquema familiar que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género.

Los objetivos prioritarios de este estudio son, por un lado, disponer de un diagnóstico de situación actualizado a partir de fuentes estadísticas y, por otro, conocer otros aspectos complementarios, relacionados, fundamentalmente, con el conocimiento de las demandas, actitudes y dificultades existentes, así como al grado de conocimiento que tiene la población sobre la oferta de servicios y las medidas existentes, que no pueden obtenerse a partir del análisis de fuentes estadísticas secundarias.

El estudio va dirigido a la comunidad científica y a toda la ciudadanía en general.

Este estudio se difunde a través de la página web del IM.

- **Evaluación externa del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la SI**

Con el objetivo de promover la igualdad en la sociedad de la información y una sociedad de la información para la igualdad, se aprobó el Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad de la información 2009- 2011, siendo responsabilidad del Instituto de la Mujer su seguimiento y evaluación. Con la evaluación se pretende además de valorar las actuaciones y resultados obtenidos y los aprendizajes que se deriven del

proceso, el obtener propuestas de futuro que nos permitan avanzar en el objetivo de una sociedad digital inclusiva para las mujeres.

Las actividades realizadas se resumen en: Elaboración del Informe de evaluación del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la SI. Para ello, se ha recogido y analizado información tomada de fuentes primarias (se ha diseñado un cuestionario online, se han llevado a cabo entrevistas en profundidad, grupos focales, etc) y secundarias (revisión de legislación, informes, etc). Se ha redactado un Informe con las principales conclusiones obtenidas.

El día 27 de febrero de 2013 tuvo lugar la presentación de los resultados de la evaluación ante el Grupo de trabajo interministerial de género y TIC con vistas a la elaboración de un nuevo plan de Acción.

La actuación va dirigida a la ciudadanía en general, Asociaciones de mujeres, Organismos de Igualdad e Instituciones del ámbito público y privado relacionadas con el sector de las TIC.

- Realización de un Informe de Seguimiento del Programa de Acciones para la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario

Desde Instituciones penitenciarias se aprobó el Programa de Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito penitenciario, con el objetivo de contribuir a eliminar la discriminación de las mujeres en la ejecución penitenciaria, y en las barreras sociales y personales que pudieran dificultar una adecuada inserción social y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

En este marco, se ha considerado necesario elaborar un Informe de seguimiento del citado Programa, que revele la existencia de situaciones de discriminación de las mujeres en el ámbito penitenciario y de cualquier otro aspecto, para contribuir a la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Informe realizado comprende el estado de situación o nivel de ejecución del Programa, que se ha implantado en 52 Centros Penitenciarios, la relación de acciones desarrolladas, conclusiones y propuestas.

- Actuaciones de promoción de las mujeres con discapacidad (Convenio CERMI)

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 2012, el Instituto de la Mujer en colaboración con el CERMI, ha realizado las actuaciones que se indican a continuación:

- Edición y publicación del Manual “La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad”, Volumen I.
- Realización del Seminario “Los desafíos del nuevo milenio para las mujeres con discapacidad”, celebrado en Madrid, del 27 al 29 de junio de 2012, en el Auditorio del Centro deportivo y cultural de la ONCE, con objeto de difundir y dar a conocer las principales conclusiones recogidas en el Manual.

La actividad va dirigida a personas con discapacidad. Al Seminario han asistido 214 personas (187 mujeres y 27 hombres) y ha habido una representación de 175 entidades interesadas en este tema.

A continuación, se presentan dos buenas prácticas de gestión: el Programa Clara, en el ámbito de intervención socio- laboral sobre personas en riesgo de exclusión y el Proyecto Innovatia, como ejemplo del fomento del empresariado femenino en el ámbito científico-tecnológico.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Programa CLARA
Programa operativo: Lucha contra la Discriminación 2007-2013 Eje prioritario: 2 Tema prioritario: 66 Organismo: Instituto de la Mujer Ámbito geográfico: Todo el territorio nacional
Breve descripción del proyecto: El Programa Clara consiste en la realización de un itinerario personalizado de integración social y laboral dirigido a mujeres que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años, sin titulación, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes y emigrantes retornadas, mujeres con discapacidad, reclusas, jóvenes). Se articula a través de la suscripción de convenios de Colaboración con Entidades locales y Organismos de Igualdad de las CCAA. Desde su inicio, en 1.999 (Programa Integra), se ha desarrollado sin interrupción, continuando durante el período 2000-2007 y durante el período actual, a través de la suscripción de Convenios con vigencia bianual. Los últimos Convenios firmados, se han ejecutado durante los años 2.011 y 2.012. Objetivos: Los objetivos generales del Programa son: - Mejorar la calidad de vida de las mujeres con dificultades de integración, a través de una mejor calificación para el empleo. - Facilitar y promover la inserción social y laboral de estos colectivos de mujeres que se hallan en situación o riesgo de exclusión, diseñando un itinerario personalizado de integración social e inserción laboral. - Ofrecer información respecto a los recursos existentes a nivel local relacionados con la formación y la inserción laboral. - Colaborar con las diferentes administraciones favoreciendo la integración del mainstreaming en la planificación, desarrollo y evaluación de todas las políticas públicas y muy especialmente, en las políticas activas contra la exclusión. Metodología de intervención: El Programa ha permitido el diseño de una metodología integrada de acompañamiento personalizado que tiene en cuenta, las dificultades específicas añadidas con las que parten las mujeres de algunos colectivos, a la hora de iniciar su integración laboral en el mercado normalizado. Dicha metodología, que se articula a través de un itinerario personalizado de integración social e inserción laboral, se lleva a cabo en diferentes fases que se van sucediendo en la medida que las participantes van obteniendo los objetivos propuestos en cada una de ellas. El itinerario comprende las siguientes fases: 1ª. Fase de motivación. 2ª. Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional. 3ª. Fase de formación. 4ª. Fase de búsqueda de empleo y acompañamiento en la inserción real
A. Características principales del proyecto: En el momento actual, la colaboración con distintas Entidades Públicas y ONGs así como su metodología que conlleva un análisis de género a esta realidad, supone un carácter innovador a las políticas públicas emprendidas contra la exclusión. Además, se han desarrollado dos herramientas didácticas: I “Módulo para la motivación” y la “Guía para el desarrollo”, instrumentos diseñados para servir de referente teórico y práctico al personal técnico responsable de acompañar a las mujeres en su itinerario de inserción y para facilitar la reflexión y de acercamiento práctico a las beneficiarias del Programa. B. Resultados físicos y financieros: Con el desarrollo de estos itinerarios se consigue mejorar la calidad de vida de las mujeres a la vez que participan activamente en su propio proceso de inserción. Se les dota de habilidades sociales y profesionales y, simultáneamente, se les forma, orienta y acompaña para la búsqueda activa de empleo más acorde con su situación personal y perfil profesional. Los recursos financieros que se han invertido en este Programa desde el principio del período han sido los siguientes: 2008: 879.000 ; 2009: 408.000 ; 2010: 676.707 ; 2011: 947.000 y 2012: 778.400 C. Características principales del proyecto: En el momento actual, la colaboración con distintas Entidades Públicas y ONGs así como su metodología que conlleva un análisis de género a esta realidad, supone un carácter innovador a las políticas públicas emprendidas contra la exclusión. Además, se han desarrollado

dos herramientas didácticas: I “Módulo para la motivación” y la “Guía para el desarrollo”, instrumentos diseñados para servir de referente teórico y práctico al personal técnico responsable de acompañar a las mujeres en su itinerario de inserción y para facilitar la reflexión y de acercamiento práctico a las beneficiarias del Programa.

- D. **Resultados físicos y financieros:** Con el desarrollo de estos itinerarios se consigue mejorar la calidad de vida de las mujeres a la vez que participan activamente en su propio proceso de inserción. Se les dota de habilidades sociales y profesionales y, simultáneamente, se les forma, orienta y acompaña para la búsqueda activa de empleo más acorde con su situación personal y perfil profesional.

Los recursos financieros que se han invertido en este Programa desde el principio del período han sido los siguientes: 2008: 879.000 ; 2009: 408.000 ; 2010: 676.707 ; 2011: 947.000 y 2012: 778.400

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: “INNOVATIA 8.3.”

Programa operativo: Lucha contra la Discriminación 2007-2013

Eje prioritario: 2

Tema prioritario: 69

Organismo: Instituto de la Mujer

Ámbito geográfico: PO 10 (La Coruña-Galicia)

Breve descripción del proyecto: Mediante un Convenio de colaboración suscrito el 24 de octubre de 2011, entre el Instituto de la Mujer y la Universidad de Santiago de Compostela, se realiza el Proyecto Innovatia 8.3., que se ha desarrollado durante los años 2011 y 2012, dirigido a fomentar el empresariado femenino en el ámbito científico-tecnológico y 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.

Objetivos: Su objetivo general se dirige a crear, experimentar y validar un modelo que integre la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica, a partir de la experiencia propia de la Universidad de Santiago de Compostela.

Asimismo, el desarrollo del proyecto INNOVATIA 8.3 ayudará a la formación, captación y fidelización de talento, y llegará a crear un sello de calidad empresarial, ligado a empresas de spin-off universitarias, y relacionado con la creación, consolidación, internacionalización o asociación de empresas surgidas de las universidades.

-Metodología de intervención: Se han identificado tres fases interrelacionadas pero independientes, a las que se añade una última fase de transferencia a otras Universidades y unidades de investigación: la primera o fase de intervención y análisis desde la perspectiva de género, la segunda o fase del diseño del modelo en base a los resultados de la fase anterior y una tercera de fase de aplicación del modelo, en la que se ha elaborado un manual de procedimientos acompañado de una formación específica en materia de género al personal de apoyo y se establecen itinerarios personalizados de emprendimiento de tal forma que las personas beneficiarias puedan acceder en función del grado de maduración de su idea empresarial.

- Características principales del proyecto:

El proyecto Innovatia 8.3 se dirige a mujeres y hombres con potencial emprendedor del ámbito universitario, priorizando a las mujeres, en este caso.

El proyecto INNOVATIA 8.3 constituye un marco que dará un impulso y un apoyo al emprendimiento femenino universitario, que se materializará en todas las fases que van desde la difusión de la cultura emprendedora, la localización del interés por emprender entre la comunidad universitaria, las herramientas que impulsen esta actitud emprendedora y la lleguen a materializar en un plan de empresa, para posteriormente llegar a convertirse en una realidad empresarial, que genere empleo de alto valor añadido para las mujeres universitarias, que compitan en mercados innovadores, internacionales, y que transfieran a la sociedad el conocimiento fruto de la investigación

Del proyecto se obtendrá una metodología de trabajo que permita a los programas de creación de empresas universitarios trabajar de forma neutra en términos de género en todas las fases de apoyo a la creación de spin-off universitarias.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se halla presente en todo el proyecto, en su finalidad, en el desarrollo de contenidos con perspectiva de género, en la formación y sensibilización del personal

técnico e inclusive en la difusión de los resultados, eliminando todo elemento que pudiera resultar sexista.

Resultados físicos y financieros: La metodología que se obtenga del proyecto, una vez testada en casos reales de puesta en marcha de empresas promovidas por mujeres y basadas en el conocimiento; así como el aprendizaje y los resultados, se transferirá a las universidades españolas parte de la Red Woman Emprende.

Desde la puesta en marcha del proyecto, han sido beneficiarias 283 mujeres y se han creado 2 spin off.

La contribución del IM para la realización de dicho Convenio ha sido de 73.000 , correspondiendo 10.000 al ejercicio 2011 y 40.000 al 2012.

TEMA PRIORITARIO 70: Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE) en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación, y en concreto en el Tema Prioritario 70, establece que han realizado 41 operaciones de itinerarios de inserción laboral para personas principalmente inmigrantes más una multiobjetivo y 7 operaciones de campañas de sensibilización y difusión, de las cuales una es multiobjetivo.

El trabajo se desarrolla a través de sus oficinas territoriales de Cruz Roja, en concreto en 16 Comunidades Autónomas, en 43 provincias en diferentes localidades y una operación multiobjetivo.

De manera detallada a continuación se describe el tipo de intervención que realizan 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:

1. **Personalización:** El itinerario es como un traje a medida que se diseña a partir de sesiones individuales y el seguimiento teniendo en cuenta las características y necesidades de cada persona en diferentes momentos de su vida laboral: en el acceso, la mejora o el mantenimiento en el empleo.
2. **Sentido de proceso.** Los procesos se establecen a corto, medio y largo plazo en función de la persona y el contexto del mercado de trabajo, pudiendo establecerse objetivos diferentes para cada momento de ese proceso.
3. **Bidireccionalidad.** El itinerario integrado de inserción es como una carretera de doble sentido, no es un camino lineal por el que se deba pasar en un sentido predeterminado (orientación, formación, intermediación), pues no todas las personas han necesitado las mismas actuaciones ni de la misma manera.
4. **Participación.** En el itinerario se establece un compromiso entre la persona y el orientador u orientadora, en el que acuerdan los tiempos y pasos a seguir en su recorrido hacia el empleo. Este compromiso ha implicado necesariamente a la persona en su propio proceso de inserción, siendo ésta

una parte activa y protagonista de todo el proceso, ya que es a ella a quien le corresponde tomar decisiones.

5. **Complejidad.** se necesitan diferentes actores y recursos tanto internos como externos para el desarrollo del itinerario. Por eso ha sido necesario la complementariedad, sinergias y cooperación territorial con otros proyectos y acciones de empleo que se desarrollan.

Así se consigue diseñar una estrategia compartida que rentabilice esfuerzos y recursos, que garantice una atención de calidad y especializada en las actuaciones del itinerario. El tipo de medidas, el número de acciones que se ha realizado con cada persona no ha sido único, ha dependido de las barreras específicas con las que se ha encontrado cada persona al llegar al Servicio Integrado de Empleo de CRE y su capacidad de ir superándolas. Se ha partido siempre de un diagnóstico específico para cada persona, y en función del mismo se han definido la medida o las medidas que necesita (una de ellas, dos de ellas, las tres) y la intensidad de la intervención (mayor o menor profundidad de las medidas que hay que poner en marcha).

En muchas ocasiones, las dificultades de una persona han estado concentradas en un aspecto o área concreta. Ha podido tratarse de desconocimiento del idioma, de la falta de alguna competencia o habilidad requerida por el mercado de trabajo, de una baja cualificación profesional, de la falta de uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación... Con las personas que se encuentran en esta situación, Cruz Roja ha desarrollado diferentes actuaciones en las que se aborda de manera específica aquello que necesita: orientación o formación o intermediación. En otras ocasiones las dificultades se han interrelacionado, por este motivo ha sido necesario desarrollar diferentes actuaciones interrelacionadas. Las actividades realizadas se enmarcan en todas las fases del itinerario: orientación, formación e intermediación.

Cuando en una persona confluyen diferentes factores de discriminación y/o desigualdad y "está muy alejada" del mercado laboral ha sido necesario intensificar, profundizar en alguna de las medidas o en todas. Estas personas son especialmente vulnerables respecto al empleo y necesitan una mayor dedicación temporal, abordar aspectos que tienen que ver con la autoestima, la visión que la persona tiene de sí misma, sus expectativas...

El número de personas atendidas es de 15.729 en el tema prioritario 70. En concreto, el 81% 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, 3.504 mujeres y 1.674 hombres, lo que supone un 36% del total de mujeres y un 28% 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 (62% frente al 38% de hombres), con una edad entre 25 y 54 años (82%, frente al 14% de jóvenes y 4% de mayores de esa edad), en situación laboral de desempleo (77% frente al 17 % de inactivos y el 6% de ocupados), y con un nivel de estudios medio bajo: el 53% sin estudios, primarios o secundarios obligatorios, el 36% secundarios superiores, y el 6% universitarios y el resto postsecundaria no superior.

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 (97%), 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 (30%), 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 diez horas 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 74.723 horas de orientación, de las cuales 64.810 han sido individuales y el resto en acciones grupales. En total se han desarrollado 73.489 sesiones de orientación individualizada y se han impartido un total de 2.887 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 (261 sesiones), así como técnicas de búsqueda de empleo (616 talleres de elaboración de curriculum, comportamiento en entrevistas...) organización del tiempo y corresponsabilidad (68 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 (83 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	10.103	5.779	15.162	64.810	73.489
Sesiones informativas	2.981	2.060	5.041	2.732	1.073
Motivación y activación	1.052	666	1.718	745	261
Orientación profesional	2.319	1.483	3.792	2.282	786
Talleres búsqueda empleo	2.050	1.541	3.591	3.021	616
Empoderamiento	421	156	577	429	83
Organización tiempo y corresponsabilidad	337	150	487	304	68

- 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 9% 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 1.567 cursos, de los cuales 1.193 han estado centrados en competencias transversales y 374 en capacitación profesional. Los cursos de competencias transversales tienen una duración media de 16 horas, mientras que los de capacitación están en torno a las 110 horas. En total se han impartido 60.447 horas de formación.

En cuanto a las personas formadas en competencias transversales tanto de manera general, como específicamente de los cursos propios, conviene recordar que por un lado se potencia la derivación a recursos formativos existentes en el entorno local, tanto de carácter público como privado, como mecanismo de integración de la población desfavorecida en los contextos laborales normalizados; y por otro, cuando la

demanda es suficiente y/o se necesitan procesos especiales de aprendizaje, se organizan cursos directamente en el marco del Programa.

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 (50,7%), 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 32% del total de participantes, los que lo hacen en competencias técnicas un 21% 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 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 (33% 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.

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 44% 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.

Se siguen manteniendo diferencias entre las demandas formativas de hombres y mujeres. Las mujeres demandan formación relacionada con el sector servicios, atención sociosanitaria, limpieza (cuidado de personas dependientes, camarera de pisos...) y los hombres más acciones formativas relacionadas con el sector de industria y construcción (electricidad, industria alimentaria, carretillero/ almacenero...).

También se siguen identificando demandas de empleadoras y empleadores muy sesgados por sexo en algunas ocupaciones (cuidado de personas mayores, atención a personas enfermas de Alzheimer...).

Todo ello supone una participación diferencial de hombres y mujeres en los cursos de capacitación profesional. Esta participación diferencial se traduce en dos caras de la misma moneda. En el caso de las mujeres es menos diversa: participan en menos familias profesionales que los hombres y está más concentrada.

A pesar de que continuamos encontrando una segmentación de los intereses formativos por razones de género, los hombres se empiezan a interesar por el sector servicios, sector demandado mayoritariamente por mujeres que no poseen un oficio determinado o formación cualificada. Cada día son más los hombres que solicitan cursos relacionados con el cuidado de personas, limpieza ya que han comprobado que es uno de los sectores en los que más empleo se crea y la hostelería. En su caso siguen ampliando opciones, pero esta situación no se da en la misma proporción en el caso de las mujeres.

La representación de las mujeres se ha concentrado en el sector servicios y es casi nula en formaciones relacionadas con la construcción, y el sector de la agricultura y escasa en el caso del sector industria, mientras que la participación de los hombres es más diversa en todas las familias profesionales.

Entre los motivos de estas diferentes demandas se encuentra la socialización de género. Es decir, se transmiten modelos de mujer y de hombre con distintas normas, funciones, expectativas, capacidades, etc. En este sentido las mujeres demandan actividades derivadas de su rol de género. Los valores y estereotipos sociales afectan a las elecciones profesionales de hombres y mujeres, a la capacidad de empleabilidad de éstas, a la disposición del empresariado por contratarlas. Además, los sectores feminizados se caracterizan por una menor valoración social y económica.

Destacar que este año 2012 se han realizado 178 cursos (un 37% más que el año 2011) que suponen 1528 horas en temas de igualdad. Se analiza la situación de los hombres y de las mujeres en el mercado laboral, se explican conceptos básicos del sistema sexo-género, se trabajan temas como estereotipos sexistas en el mercado laboral, acoso laboral, discriminación por género, herramientas para el empleo no sexista, conciliación laboral y familiar....Para el desarrollo de las mismas cada vez más se cuenta con organismos y expertas en igualdad. Han participado 942 mujeres (8% del total de las mujeres intervenidas) y 508 hombres (7% del total de hombres intervenidos). Estos datos suponen un incremento de 2-3 puntos en ambos sexos y una reducción de la diferencia en al menos medio punto. El incremento de hombres y mujeres parece coherente teniendo en cuenta que la atribución social sobre el sexo es uno de los factores de su vulnerabilidad y del alejamiento del mercado laboral y que se empieza a entender que la igualdad no es asunto de mujeres. Las participantes del proyecto valoran mucho los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades ya que redundan en su desarrollo profesional. Para muchas de ellas se trata de la primera vez que tratan y debaten estos temas.

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.

Desde el inicio de la crisis económica actual ha sido especialmente importante reforzar todo el trabajo de prospección, para lograr que las empresas, desde su ámbito, puedan ampliar su colaboración. Además de las ofertas de empleo que se logran, el trabajo de prospección ha permitido mejorar la formación de los participantes, a través de prácticas no laborales en centros de trabajo, visitas a los propios centros de trabajo para conocer de primera mano el funcionamiento diario y acercar a las personas a la realidad empresarial, cesión de espacio, colaborar en la impartición de sesiones informativas, etc. Así mismo, las campañas de sensibilización desarrolladas desde el POLCD, también se han dirigido, con acciones de comunicación, de manera muy específica a las empresas.

Todos los contactos con empresas y empleadores particulares, así como las visitas presenciales a los centros de trabajo, ha permitido a los equipos de empleo conocer en profundidad la realidad del tejido empresarial y conocer de primera mano los requerimientos en materia de recursos humanos de los responsables últimos de la contratación, y por tanto de la inserción laboral de los participantes.

Se adjunta a continuación un cuadro resumen de las principales dificultades detectadas en el trabajo de cooperación empresarial y las medidas adoptadas.

Dificultades encontradas	Medidas de mejora adoptadas
Las empresas no están receptivas porque no tienen necesidad de personal a corto plazo.	Ofrecer la posibilidad firmar convenios y/o acuerdos de colaboración para la realización de prácticas no laborales.
A la hora de segmentar el mercado el problema está en que todos los sectores destruyen empleo.	Observación de los sectores con menor destrucción de empleo y con más vinculación a los intereses de los participantes.
Preferencia de trabajadores españoles frente a los inmigrantes.	A través del contacto con las empresas se trabaja específicamente los estereotipos y se insiste específicamente en la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y las competencias profesionales de cada persona, así como del valor de la diversidad

	en la empresa. Las prácticas no laborales es el punto de partida para esa ruptura de estereotipos.
Insuficiente definición en los puestos de menor cualificación del perfil por parte del empresariado, dificultando la correcta preselección de candidatos.	Trabajo conjunto entre los técnicos de intermediación y los responsables de Recursos Humanos de las empresas facilitando una mayor concreción en las ofertas.
Desconfianza empresarial en la contratación de personas extranjeras por la complejidad administrativa de los permisos y autorizaciones para trabajar.	Refuerzo del trabajo de asesoramiento empresarial en materia de contratación de inmigrantes.
Empresas ubicadas en enclaves alejadas del transporte público, con ofertas que no pueden ser cubiertas por falta de disponibilidad de los participantes.	Refuerzo de las acciones formativas que ayuden a la obtención del carné de conducir.
Escaso nivel de mantenimiento en el empleo (elevada rotación), por falta de hábitos laborales.	Incremento del trabajo de formación en competencias transversales. Más información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Seguimiento intensivo en las primeras semanas tras la contratación.
Reticencia de algunas empresas a cubrir puestos de trabajo cualificados.	Se presentan datos generales sobre los perfiles (niveles educativos, profesiones con experiencia, etc.)
Aumento de las consultas sobre derechos laborales y falta de preparación de los/as técnicas para responder en dicha materia.	Derivaciones a servicios de información sindical.
Fuerte presencia de economía sumergida, especialmente arraigada en determinadas zonas y sectores.	Trabajo de asesoramiento empresarial y sensibilización sobre los beneficios de normalizar la relación laboral con los trabajadores.
Exceso de premura en la demanda de trabajadores por parte de las empresas.	Clasificación de la urgencia en base a condiciones laborales ofrecidas.

En total se ha contactado con un total de 13.197 empresas en el Tema Prioritario 70, de las cuales 5.907 han sido directamente visitadas para conocer de primera mano los entornos productivos; se ha realizado un trabajo de asesoramiento empresarial desde el proyecto con 2.056 empresas y a 3.985 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 3.514 empresas.

La distribución de estas empresas por sectores queda recogida en la siguiente tabla, en la que se constata que es el sector servicios el destinatario fundamental de las acciones de prospección empresarial.

Sectores	Nº empresas contactadas	visitadas
Agricultura	3%	3%
Construcción	3%	1%
Industria	7%	4%
Servicios	87%	92%

En cuanto a la gestión de ofertas de empleo, el porcentaje de personas preseleccionadas para cubrir ofertas de empleo es de un 34%, es decir, más de 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 (42%) son finalmente contratadas y por tanto logran la inserción directamente gracias al trabajo de intermediación del Programa, lo que supone un 41% 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 (más información en Informe Anual 2012 CRE):

- Itinerarios integrados con personas inmigrantes – Red Interlabora
- Itinerarios de diversificación profesional, mantenimiento y promoción profesional

PROYECTO: ITINERARIOS INNOVADORES CON FAMILIA INMIGRANTES

En el marco del Tema Prioritario 70, además del proyecto Itinerarios con Inmigrantes (Interlabora), y los proyectos de diversificación profesional con inmigrantes, se ha desarrollado un proyecto muy concreto de itinerarios laborales con familias en la provincia de Sevilla, dirigido también a personas inmigrantes que queremos mencionar.

El aspecto innovador de este proyecto es el desarrollo de itinerarios de inserción con todo el núcleo familiar desde un enfoque sistémico. Se analiza la empleabilidad de los miembros de la unidad familiar, la vivencia emocional de su situación de desempleo y las consecuencias que está provocando en la vida cotidiana y relaciones interfamiliares, para a partir de ahí establecer itinerarios a la medida de cada uno de los miembros de la familia en búsqueda de empleo. Se trabaja de manera especial la corresponsabilidad en el cuidado y tareas del hogar entre todos y todas para apoyar a aquel miembro de la familia que más oportunidades puede tener de acceder a un empleo a corto plazo.

En el año 2012 se ha trabajado con 85 personas, de estas el 71% han sido mujeres, logrando una inserción del 41%, un 13% mayor en el caso de las mujeres. El 74 % han realizado alguna formación, siendo las mujeres quienes más han participado en acciones formativas, con 17% más que los hombres.

Operación Multiobjetivo TP70. Itinerarios laborales con personas inmigrantes

Su principal actividad es la planificación global, trabajo de cooperación empresarial con grandes empresas a través de visitas, prospección, gestión de ofertas a nivel plurirregional, contraste metodológico entre todas las operaciones de itinerarios laborales con inmigrantes. Durante 2012, el trabajo de acompañamiento a nivel plurirregional se ha centrado en el asesoramiento para el desarrollo de los proyectos territoriales tanto de los itinerarios 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 ámbito y compartir el conocimiento derivado de ese desarrollo, y las visitas de información, seguimiento y control

También ha supuesto la puesta en marcha de manera general del material on line que se realizó en el año 2011 como el "Capacita" que es una herramienta telemática en la que las personas hacen una autoevaluación de sus competencias básicas para el empleo y a través de casos prácticos van avanzando y analizando las suyas permitiéndoles de esta manera saber qué aspectos tienen que trabajar.

Se ha realizado un encuentro sobre " metodología de formación en los itinerarios laborales" . Sus objetivos principales ha sido cómo innovar en la formación a nivel metodológico, en qué temas formar para mejores oportunidades laborales, actualizar el catálogo de acciones formativas, propiciar un espacio común con los equipos de cooperación empresarial para que conjuntamente se detecten necesidades formativas, el diseño de la formación conjuntamente para una mayor posibilidad de inserción. Participaron 44 personas el 1 y 2 de octubre 2012. Y los contenidos que se dieron fueron experiencias sobre modalidades formativas semipresenciales, *on line*, auto-formación, la participación del voluntariado en ellas, procedimiento y herramientas para la captación de fondos para acciones formativas, convenio de prácticas, etc.

También destacar un encuentro de seguimiento y contraste de los proyectos de itinerarios laborales para el mantenimiento y la diversificación profesional el día 17 de abril para analizar los resultados de los proyectos de Mantenimiento, promoción y Diversificación en el año anterior. Participaron 6 personas. El contenido del mismo fue principalmente: la visión global del trabajo del año tanto cuantitativa como cualitativamente, estrategias para la diversificación en un contexto de crisis, dossiers de homologaciones y cómo hacerlo, valoración de las inserciones y gestión de becas.

También se ha realizado 1 encuentro "La cooperación empresarial", el 1 y 2 de octubre de 2012, encaminado a reforzar las competencias y intercambiar experiencias de la red territorial que desarrollan las diferentes operaciones (equipos mixtos y responsables de los mismos) en lo que se refiere a la cooperación

empresarial en un contexto de crisis. Participaron 42 prospectores de diferentes proyectos del tema prioritario 70. Su contenido principal ha sido: ¿cómo innovar en la colaboración empresarial?, exposición de conclusiones de mesas de diálogo, gestión de la diversidad, cómo afrontar la precariedad de ofertas, el papel del voluntariado, y las prácticas no laborales. El encuentro ha sido muy bien valorado y sirve como instrumento de cohesión interna, definir pautas comunes y estrategias compartidas con las empresas.

Se realizan 49 informes de situación semestral de las operaciones de itinerarios integrados de inserción laboral de inmigrantes para verificar las actuaciones, se revisan los indicadores de realización física y de resultados para elaborar los informes semestrales de cada uno de ellos, 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. La información es extraída directamente de la aplicación informática de empleo del periodo correspondiente a enero a junio del año que se evalúa, se hace un análisis comparado entre la previsión de resultados iniciales y su nivel de ejecución en ese semestre. Este informe fue enviado por correo electrónico en los meses posteriores a los responsables de las operaciones en cada territorio y a la dirección del departamento gestor del mismo para su análisis e incorporación de las mejoras necesarias.

Destacar que se ha iniciado el diseño de una herramienta llamada "Índices de empleabilidad" es una iniciativa que consiste en el desarrollo de un modelo de trabajo, que permita medir y desarrollar las competencias que facilitan a una persona en situación de vulnerabilidad su acceso y mantenimiento al empleo. Nos encontramos ante un entorno de empleo en proceso de cambio, que exige alta competitividad y flexibilidad para adaptarse al mercado de trabajo. El desarrollo de la empleabilidad de las personas en riesgo o en exclusión es la vía para mejorar la inserción laboral.

El objetivo es crear herramientas, procesos y procedimientos adicionales que refuercen y faciliten nuestra práctica diaria y que permitan contar con un modelo de valoración y seguimiento de la empleabilidad que aporte objetividad a la medición y que incorpore la visión de la empresa, teniendo en cuenta las competencias y capacidades más demandadas. A lo largo del 2012

- Se ha definido el modelo de evaluación de la empleabilidad de colectivos vulnerables, que se basa en una doble perspectiva complementaria entre sí: socio-laboral y competencial. La medición de la empleabilidad estará formada por varios índices: empleabilidad Socio-Laboral, empleabilidad Competencial, empleabilidad profesional.

Las empleabilidades Socio-Laboral y Competencial evalúan un aspecto pre-laboral común a cualquier tipo de trabajo y sector, y son necesarias para una posterior medición y desarrollo de la empleabilidad Profesional. La empleabilidad Profesional está ligada a un puesto de trabajo concreto, y tiene en cuenta las competencias especialmente relevantes para el mismo.

- Se han identificado y definido los condicionantes para medir y evaluar la empleabilidad sociolaboral: elementos que habitualmente son externos a la propia persona y que suponen dificultades añadidas a su inserción, impactando en su nivel de empleabilidad (tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento del mismo).

- Se han identificado las competencias básicas y transversales más relevantes en el mercado actual para valorar y medir la empleabilidad competencial: se ha definido un diccionario de competencia con los niveles de presencia y los comportamientos asociados a cada nivel.

- Se ha establecido la metodología de medición de los condicionantes y competencias (básicas y transversales) y su impacto en la empleabilidad.

- Se ha testado el modelo y la lógica de medición a través de aproximadamente 300 casos. En el caso de Cruz Roja han participado 3 OOTT (Barcelona, Sevilla y Valladolid) con 100 casos.

- Se han desarrollado materiales de apoyo a los equipos que permiten valorar las competencias básicas y 5 módulos de sensibilización para la mejora de las mismas.

- Se han identificado las 20 ofertas de ocupaciones más significativas para identificar las competencias especialmente relevantes y poder valorar y medir la empleabilidad profesional en estos puestos de trabajo concretos.

- Se han cerrado el diseño funcional de una futura aplicación de empleabilidad

Y por último se han realizado visitas de asesoramiento y contraste in situ para el desarrollo de los itinerarios laborales en Bilbao, Guadalajara, Galicia, Córdoba, Palencia, C. Autónoma de Cataluña, Valladolid

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para inmigrantes

Las campañas que CRE desarrolló 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	Á. TERRITO-RIAL	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	RSE y lucha contra la discriminación por razón de origen
	Castilla y León	Oportunía	
	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.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: Itinerario innovador con familias
Programa operativo: Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2.007-2.013 Eje prioritario: 2 (Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres) Tema prioritario: 70 Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando su integración social favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes. Organismo: Cruz Roja Española Ámbito geográfico: Convergencia (Sevilla)
Breve descripción del proyecto: Realizar itinerarios personalizados de inserción a todos los/as miembros de la unidad familiar o núcleo de apoyo en edad laboral, a través de un análisis de la situación socio-económica y de empleabilidad, utilizando un modelo de competencias, para que todas las actuaciones diseñadas nos lleven a una mejora en el sistema familiar y una adaptación a la vida social organizada desde el punto de vista laboral. • Objetivos: • Aumentar el acceso al empleo y/ la promoción laboral de los miembros de un grupo/familia • Realizar itinerarios integrales de inserción al grupo/familia. • Aumentar la empleabilidad mediante la orientación y la formación profesional, la adquisición de hábitos laborales, y el acompañamiento hacia el empleo. • Potenciar la corresponsabilidad de todos los miembros de la unidad familiar. • Metodología de intervención:

Lo que aporta de valor al proyecto es la metodología, sustentada en los itinerarios personalizados de inserción, focaliza el diagnóstico y la intervención en toda la unidad familiar, entendida ésta como un sistema interdependiente, donde lo que sucede y hace cada uno de sus miembros afecta a todos los demás.

La primera sesión de orientación se hace con toda la unidad familiar que está en proceso de búsqueda de empleo, para hacer un diagnóstico global de punto de partida de cada uno de ellos. Posteriormente se van combinando sesiones individuales cuya frecuencia y duración se adapta a la necesidad de cada uno de los miembros de la familia. El orientador/a valora en cada momento cuando es necesario tener una sesión conjunta, principalmente cuando afecta a toma de decisiones dentro del itinerario de cada persona que pueden afectar al sistema de organización de la unidad familiar, o la decisión de qué miembro de la unidad familiar puede tener más oportunidades a corto plazo para acceder al empleo y valoración de como pueden apoyar los demás para lograrlo.

Desde el proyecto se trabaja de forma muy efectiva el empoderamiento y la corresponsabilidad, sobre todo para favorecer la formación de aquellos miembros de la unidad familiar que están con mayor desventaja en este sentido, casi siempre mayoritariamente las mujeres.

- **Características principales del proyecto:**

Población objetivo: Familias inmigrantes comprometidas en seguir un proceso de itinerario.

Innovación

La metodología sistémica permite conocer muy en profundidad a cada uno de los miembros de la familia y el tipo de relaciones que tienen entre ellos, en un momento en la búsqueda de empleo que cada vez requiere más de un acompañamiento de todas las redes familiares y sociales en ello. Ahora no es la persona sola la que busca, sino que la familia entera se moviliza para ello, toda la unidad familiar se hace corresponsable en la búsqueda y se apoya entre ella no solo desde el punto de vista de motivación, sino también en lo que afecta a la corresponsabilidad, pues muchas veces la participación en un itinerario implica ajustar los roles hasta ahora establecidos en el cuidado y tareas domésticas.

También la metodología permite la detección de casos de violencia de género, al poder observar conductas y comportamientos de relación interpersonal entre los miembros de la pareja cuando acuden juntos a entrevista. Del mismo modo esta permitiendo identificar y mediar en las relaciones intergeneracionales de padres / hijos o de estos con otros familiares que conviven en la unidad familiar.

Criterios de igualdad:

Desde el proyecto se trabaja la corresponsabilidad y el empoderamiento, y ambos contribuyen a favorecer la igualdad de oportunidades en los itinerarios, siendo las mujeres las que gracias a esto pueden participar de manera mucho más activa dentro de estos.

La mujer es una promotora natural de cambio dentro de la familia y si ella mueve, tira de los demás miembros de la unidad familiar, siendo un modelo a seguir en cuanto a afán de superación personal para otros miembros de ella, sobre todo los hijos/as.

La participación de mujeres en cursos de capacitación es un ejemplo de ello, y sobre todo en aquellos donde se busca la diversificación profesional de éstas.

Desde el proyecto además de medidas de corresponsabilidad, se facilitan medidas complementarias como becas y ayudas, y se adaptan horarios para hacerlos mas compatibles con las responsabilidades familiares.

Sostenibilidad:

La sostenibilidad del proyecto se garantiza desde el punto de vista que lo que se está experimentado es una metodología, que puede ser transferible a otros proyectos de empleo pues afecta al como se interviene, con qué herramientas.

Resultados físicos y financieros:

Los principales resultados son:

- Han participado 85 personas, 52 mujeres y 33 hombres
- El 100% han sido orientados individualmente, y el 93% han participado en acciones grupales de orientación. Siendo la media de horas de orientación de 10,25h, , con pocas diferencias en cuanto al sexo
- Se han formado un 81% de las mujeres y un 50% de los hombres, de los cuales el 68% han sido en

acciones de formación transversal (71% mujeres y 61% hombres) y el 36% en capacitación profesional (48% mujeres y 18% hombres)

- Se han preseleccionado a ofertas gestionadas desde el servicio a un 29% de participantes, (31% mujeres y 27% hombres)

- Se ha insertado un 41% de participantes, (46% de mujeres y 33% de hombres), siendo la inserción directa como consecuencia de la intermediación realizada un 48% del total.

- Se han contactado con 52 empresas y visitado 29, mayoritariamente del sector servicios.

- Han participado 4 voluntarias que han colaborado como monitoras de cursos y talleres, haciendo seguimiento y acompañamiento a los y las participantes y las primeras acogidas.

Por lo que se refiere a los resultados financieros, se ha ejecutado el 95% del presupuesto inicialmente previsto.

En todos los casos se trata de proyectos plurianuales.

Durante el año 2012, CÁRITAS ESPAÑOLA ha desarrollado dentro del Tema Prioritario (TP) 70: 10 operaciones de Itinerario Integrados de Inserción; 1 Campaña de Difusión y Sensibilización y 1 operación para consolidar Redes y Plataformas. Las operaciones previstas se iniciaron el 1 de enero de 2012 y finalizaron en diciembre del mismo año.

- TP 70 - LOS 10 ITINERARIOS DE INSERCIÓN, se concretaron en más de 50 actuaciones, las acciones, medidas y proyectos que sustentan los procesos de inserción socio-laboral y hacen posible mejorar el nivel de empleabilidad de las personas participantes.

La metodología que articula la diversas fases o etapas del itinerario se basa en la responsabilidad compartida entre participante y agente formativo (educador, técnico, orientador, etc. que asume una función tutorial) y en un plan de acción personalizado, que orientará el recorrido, en tiempos, metas y acciones formativas, con la flexibilidad necesaria para reconducir el proceso, previa valoración conjunta, cuando se estime necesario, siempre de una manera

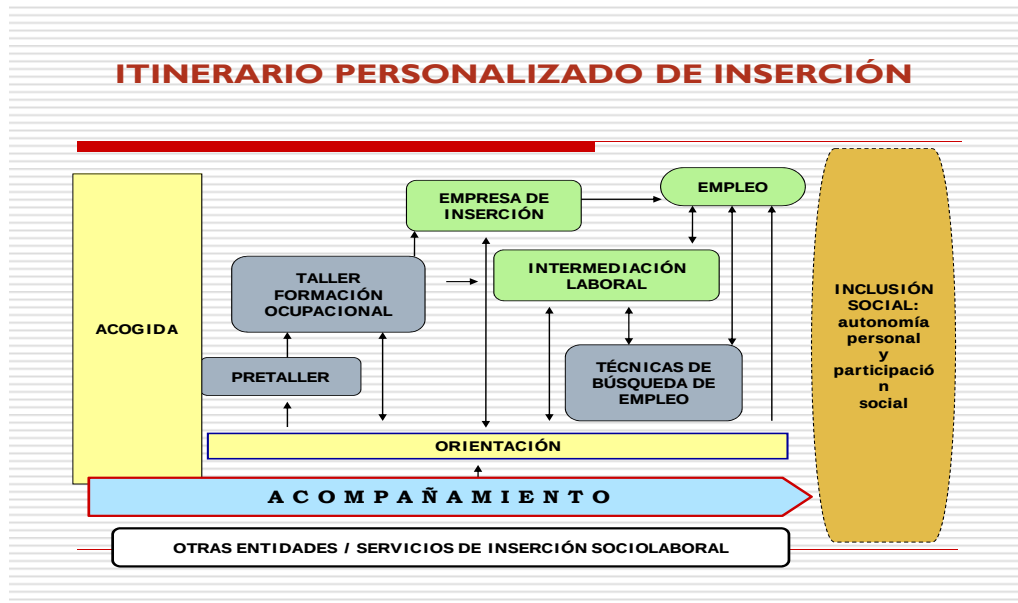
Los itinerarios del Tema Prioritario 70 van dirigidos principal y mayoritariamente, aunque no de manera exclusiva, a inmigrantes.

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.



La Acogida, Información y Orientación Sociolaboral

Desde los Servicios de Orientación se realizan diferentes acciones:

Diagnóstico de Empleabilidad de la persona participante: teniendo en cuenta su situación social, su formación, experiencia laboral, sus competencias, actitudes, motivaciones..., se valoran sus posibilidades de acceso y mantenimiento de un empleo (Nivel de Empleabilidad). Además, se detectan sus puntos fuertes y las áreas que necesita mejorar.

Diseño consensuado del Itinerario Integrado de Inserción: teniendo en cuenta el diagnóstico, el orientador laboral junto con el participante, deciden qué acciones debe emprender para mejorar su nivel de Empleabilidad. Dependiendo de cada persona, puede necesitar desarrollar primero habilidades laborales, o mejorar su formación o necesita orientación para ponerse ya en marcha con la búsqueda de empleo...

Información Laboral: para que la persona pueda decidir su itinerario de inserción, es importante que el orientador facilite la información necesaria para que conozca los recursos que existen en su zona y cómo acceder a ellos, la situación del mercado de trabajo, derechos y deberes laborales...

Técnicas de Búsqueda Activa de Empleo: de forma grupal o individual, los Orientadores Laborales informan y entrenan las diferentes técnicas que las personas pueden poner en marcha en su búsqueda de empleo (elaboración de currículum, cartas de presentación, búsqueda de ofertas en internet, agencias de colocación, cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo...)

Acompañamiento al Itinerario de Inserción: Como hemos dicho, el Itinerario es un proceso en el que es necesario ir revisando y actualizando los objetivos y estrategias. La figura del orientador laboral es la que da continuidad y apoyo a lo largo de todo el proceso. Mediante entrevistas individuales con la persona participante, va revisando objetivos, motivando a la persona (reforzando sus logros y animando a mejorar los puntos débiles) y planteando nuevas acciones.

Además, el orientador se coordina con otros profesionales que pueden estar interviniendo a lo largo de las diferentes acciones del proceso (formadores de cursos, intermediador laboral, trabajador social...)

A lo largo de 2012 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 10 Itinerarios desarrollados, en algunos de ellos, las actividades específicas de información las realizan personas voluntarias, apoyadas por profesionales; en la mayoría de los casos se trata de espacios informatizados para personas que requieren, primordialmente, apoyo para la búsqueda activa de ofertas de empleo o formación.

En el proceso de Orientación, tras las primeras entrevistas, identificar la situación de cada persona (capacidades, carencias, habilidades, problemas), y realizar su diagnóstico de empleabilidad, se trabajan aspectos personales (actitudes, conductas), laborales (conocimientos, destrezas) y técnicas específicas para la búsqueda activa de de empleo. Cada vez más, en los Servicios de Orientación se combina la búsqueda personal con el trabajo en grupos, que se refuerza cada vez más, porque, por una parte, permite atender a mayor número de personas y trabajar conjuntamente con personas que, al presentar un perfil similar, requieren de una orientación laboral muy parecida, y, por otra parte, se favorece la ayuda mutua entre las personas que viven situaciones similares y se refuerza la relación y compañerismo.

Así mismo, se ha realizados talleres de Búsqueda Activa de Empleo en todos los Itinerarios, como formación específica imprescindible, en los que al conocimiento de las herramientas adecuadas se añade la puesta en práctica de habilidades personas y sociales que serán imprescindibles para el desempeño de un puesto de trabajo.

Como se ha señalado anteriormente, desde el Servicio de Orientación se ofrece un acompañamiento a lo largo de todo el itinerario de Inserción.

La Formación para el Empleo

Un mercado laboral cada vez más competitivo, requiere de una mayor cualificación y experiencia, incluso en sectores que antes no lo demandaban. La formación profesional, o una determinada formación ocupacional, se está imponiendo también, como condición *sine qua non* para acceder a un empleo, para las personas más alejadas del mercado laboral y con mayores dificultades para ello.

Durante 2012 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 2012 se ha llevado a cabo más de 20 talleres prelaborales en los que los contenidos de formación básica, habilidades sociales, y laborales, se complementaron con la formación técnica polivalente y más de 10 cursos para el aprendizaje de un oficio:

- En la familia profesional 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 Hostelería y Turismo: Ayudante de cocina, Taller de Camarero

- En la familia de 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.

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 2012, en un contexto de progresiva destrucción de puestos de trabajo (4 millones desde el comienzo de la crisis en 2007) y de empresas que cierran arrastradas por la crisis, los Servicios de Intermediación han continuado e intensificado el contacto con las empresas del entorno que aún están en condiciones de mantener y crear puestos de trabajo, a fin de que las personas que finalizan el itinerario tengan más opciones de acceder a un empleo. Se ha incidido en la sensibilización y aumentado el tiempo y los recursos para establecer relaciones con grupos empresariales y pymes, También se está incidiendo en la necesidad de desarrollar las Cláusulas Sociales desde los organismos públicos. Por otra parte, se están abordando los empleos de proximidad que abren nuevas posibilidades de contratación. Los esfuerzos con el empresariado pasan también por la sensibilización sobre la contratación y regularización de inmigrantes sin papeles a través de los precontratos.

Durante este año se ha reforzado en los servicios de intermediación el asesoramiento en el ámbito del empleo en el hogar, tanto para trabajadoras como para empleadores. El objetivo es múltiple: facilitar la contratación de las personas que trabajan en el sector y evitar la economía sumergida; poner en conexión – casar- las ofertas y las demandas, desde un conocimiento de las condiciones de quienes ofertan y quienes demandan, preservando la calidad y especialización de quienes ofrecen su trabajo y el respeto hacia los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores; en tercer lugar, el seguimiento de las partes, una vez conseguido el empleo, durante un cierto tiempo. Este proceso es dando buenos resultados, tanto a efectos de inserción laboral como en el aumento de las ofertas de trabajo.

- 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.
- 70 – OPERACIONES DE REDES. Cáritas Diocesana de Orihuela-Alicante desarrolló una operación de redes, en concreto el impulso de La mesa de empleo de la vicaría I (Almoradí, Torrevieja, Orihuela) es una red de voluntarios de diferentes Cáritas parroquiales que han aunado sus esfuerzos para implementar acciones de empleo de en su territorio. Es un espacio de formación y de coordinación donde ponen en común ideas, propuestas, metodología de trabajo, etc.

Su acción está dirigida en última instancia a dar respuesta a la realidad de desempleo en esa Vicaría. La mayor parte de personas atendidas son inmigrantes con escasa cualificación y que orientan su futuro profesional al empleo doméstico, al sector agrícola (el territorio de la vicaría I es preferentemente agrícola), y al de la hostelería.

Algunos resultados del Tema P. 70: Durante el año 2012 el número de personas que, como resultado de los itinerarios de inserción, han logrado emplearse es de 510. Si consideramos el acumulado a diciembre de 2012, el número de personas empleadas es de 2.023.

De las 510 personas empleadas, 345 (67%) son mujeres y 165 (33%) 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.

Durante el pasado año 2012, desde la Fundación Secretariado Gitano, se ha dado continuidad al trabajo realizado con la población gitana inmigrante (familias gitanas procedentes de países del Este de Europa), al tiempo que se han incorporado nuevas personas al programa

El trabajo se ha desarrollado principalmente en los dispositivos de Madrid, Valencia, Alicante, Murcia, Málaga, Córdoba, Almería, Barcelona, Oviedo, Gijón, Burgos, Vigo y Zaragoza.

El número total de personas inmigrantes con las que se ha iniciado un itinerario de inserción sociolaboral durante el 2012 han sido 830 personas, de los cuales 398 han sido hombres y 432 mujeres.

TEMA PRIORITARIO 70
PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA EN EL AÑO 2012
BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

			Año 2012 (Informe anual)						
Eje/Tema Prioritario			Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género	Índice de feminización
70	1	Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	398	47,95	432	52,05	830	4	1

De manera acumulada a 31 de Diciembre se han desarrollado 1.883 itinerarios con personas inmigrantes, lo que supone un 188,30% de ejecución sobre los objetivos previstos para el 2013.

TEMA PRIORITARIO 70
DATOS ACUMULADOS Y GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN RELACIÓN AL NÚMERO DE PERSONAS PARTICIPANTES. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Acumulado a 31-12-2012								Previsión año 2013		
Hombres	%	Mujeres	%	Brecha de Género	Índice de Feminización	Total	% Ejecución	Hombres	Mujeres	Total
909	48,27	974	51,73	3	1	1.883	188,3	500	500	1.000

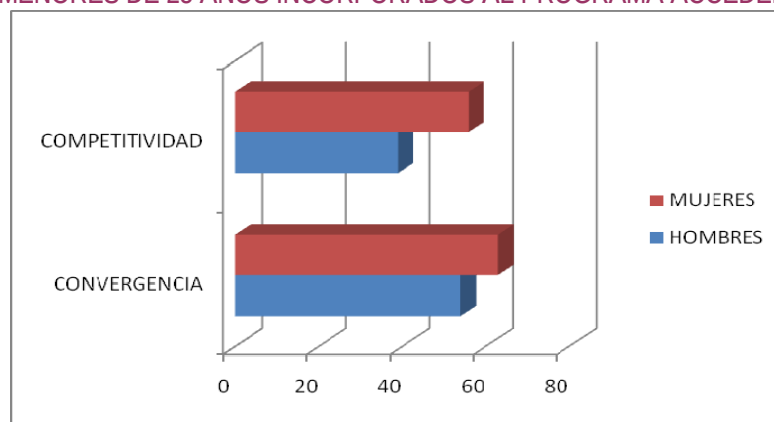
En el Tema Prioritario 70, la menor presencia de varones hace que la brecha de género en relación al número de personas participantes arroje valores positivos y, por tanto, favorables para las mujeres inmigrantes. Respecto al índice de feminización el valor resultante es 1, lo cual indica una situación de igualdad en el acceso al programa entre hombres y mujeres inmigrantes

Atendiendo a la etnia y nacionalidad de las personas que acuden al programa, el 35% de la población inmigrante se trata población de población Roma procedente de países de Europa del Este (Bulgaria y Rumanía).

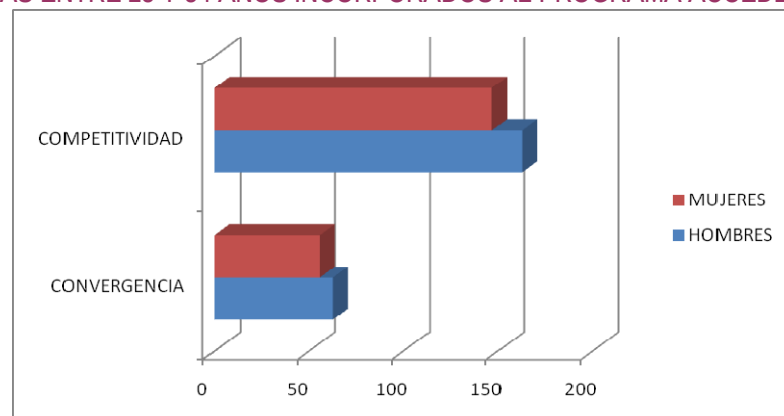
En lo que se refiere a nivel de estudios, la práctica totalidad de las personas con los que se trabaja, no tienen estudios (84,2%) y además, cuando hablamos de población roma procedente de países del este de Europa, la gran mayoría desconoce el español.

Respecto a la desagregación por tramos de edad, el grueso se encuentra entre las personas de 25 y 54 años (70,5%), siendo también importante los menores de 25 años (25,5%). El último tramo representa un 4%, un porcentaje mucho más elevado que en el eje 71 (1,9).

MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2012

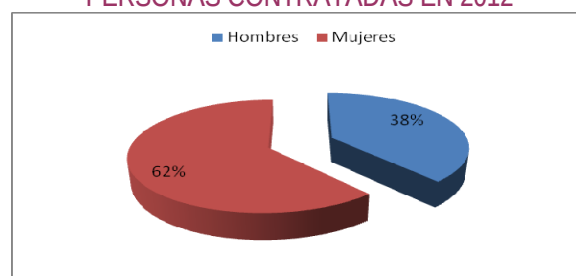


PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2012

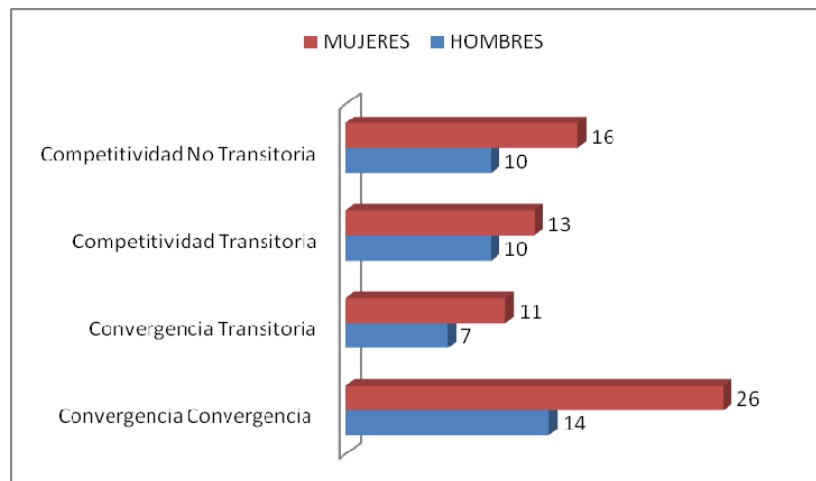


En lo que se refiere a contratos se han conseguido 107 de los cuales el 62% han sido de mujeres (66) y el resto hombres (41).

PERSONAS CONTRATADAS EN 2012



PERSONAS CONTRATADAS EN 2012



Intervención con Población Roma del Este de Europa

Durante el acercamiento inicial en las diferentes localidades, las acciones con la población Roma del Este de Europa comenzaban por un diagnóstico sobre cuál era la situación de estas familias gitanas procedentes del Este de Europa, fundamentalmente de Rumania, Bulgaria pero también de la zona de los Balcanes.

Aunque el diagnóstico se actualiza periódicamente teniendo en cuenta las características de movilidad de esta población, resulta fundamental como herramienta permanente de la propia intervención, esas primeras aproximaciones dieron una idea de qué procesos, qué metodología y qué apoyos iban a ser necesarios para poder mejorar, en la medida de nuestras posibilidades, las condiciones de vida tan precarias en la que se encuentran las personas Roma/gitanas del Este de Europa.

Algunas de las conclusiones generales a las que se han llegado son en primer lugar, la heterogeneidad de situaciones. El proceso migratorio ha sido variado y las zonas de donde proceden también, lo que hace necesario tener en cuenta las particularidades que se dan en cada una de las localidades. Se hace necesario, por otra parte, ir compartiendo las experiencias que se ponen en marcha y continuar estudiando su situación por la escasez de datos y de resultados que se tienen al respecto.

La mayor parte de las personas con las que trabajamos desconocen la cultura de acogida, tienen recursos económicos escasos siendo susceptibles de crear asentamientos irregulares y situándose en la vida marginal, incidiendo muy negativamente en la imagen de la comunidad gitana en su conjunto, y contribuyendo a reforzar viejos estereotipos.

La escasez de recursos económicos obliga a una parte de esta población a recurrir a la mendicidad. En algunas ciudades son casi al 100% originarios de Rumania, sin embargo en otras ciudades se mezcla la procedencia con otras nacionalidades como búlgaros y también de la zona de los Balcanes. Los niños y niñas, en algunas ocasiones no están escolarizados y tienen muchísimas dificultades para legalizar su situación en España. A estas dificultades se suman las propias de cada ciudad en lo que respecta al registro en los censos y padrones municipales. Esto hace que el asentamiento de corta estancia esté condicionado por su situación legal-administrativa. Sin embargo, en otros lugares donde esos problemas se han superado, se han convertido en población con una estabilidad y permanencia muy alta.

En muchos lugares son personas con un bajo nivel de empleabilidad, porque además muchas de ellas tampoco han tenido demasiadas oportunidades de trabajo en sus países de origen. En otras zonas donde han llegado familias con un nivel cultural un poco más elevado y cierta trayectoria profesional, su acceso a ofertas de empleo ha sido mucho mayor. Hay un desconocimiento del procedimiento de acceso al sistema sanitario, lo que en el caso de las mujeres o los niños/as impide realizar un seguimiento médico por ejemplo en las mujeres gestantes y en el calendario de vacunación de los más pequeños.

Todo ello, provoca que sean familias con múltiples problemas y carencias, a lo que en muchos casos se suman los conflictos vecinales por la desconfianza que suscitan ante la población de acogida y el resto de entidades y administraciones.

Ante estas situaciones desde la FSG se plantea la necesidad de realizar un programa cuyo objetivo sea la inclusión sociolaboral de todas las personas, la escolarización de todos los niños y niñas, el acceso a la vivienda, la regularización administrativa y documental y, el acercamiento a todos los recursos públicos y comunitarios incluidos los sanitarios y sociales. De forma paralela la FSG se propone trabajar para mejorar la imagen social de la comunidad Roma y sensibilizar a las administraciones públicas y privadas de las necesidades todavía no cubiertas, de esta población.

Los equipos han iniciado itinerarios en función a la metodología *Acceder* y a las adaptaciones que se han tenido que hacer teniendo en cuenta el perfil de la población gitana inmigrante. A continuación se presentan las claves del proceso:

- a) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en la mediación
- b) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *acogida*
- c) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *orientación*
- d) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *formación*.
- e) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *prospección e intermediación laboral*
- f) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito del *seguimiento en el empleo*.

Es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos para hacer un análisis más general del contexto:

- 1. La dificultad y la barrera del idioma ralentiza los procesos de incorporación a un itinerario individualizado;
- 2. Se realizan con las personas inmigrantes todo un trabajo previo de asentamiento en la ciudad donde además se cubren otras necesidades urgentes como son la escolarización de los niños o las tarjetas sanitarias;
- 3. El acercamiento a la comunidad gitana Romaní es más lento en tanto que se necesitan establecer lazos de confianza para que identifiquen los servicios de las FSG de forma referencial
- 4. La heterogeneidad de la población Romaní que se encuentra en las diferentes localidades españolas
- 5. Los diagnósticos de empleabilidad son más largos y es necesario realizar un acompañamiento social más intensivo en tanto que es las personas desconocen los entornos sociales, culturales y económicos.

En la actualidad la FSG trabaja con muchas más personas inmigrantes roma procedentes de Europa del Este de los que se recogen en este informe. En este documento sólo incorporamos los datos en los que las personas están en itinerarios ACCEDER.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

Fundamentalmente es en este Eje 2 y en el TP 70 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:

- o 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.

- o 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.
- o 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.
- o Formación de profesionales en materia de igualdad de trato e inmigración, con especial atención al enfoque de género.
- o 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.
- o Apoyo al autoempleo y la creación de empresas de economía social por personas inmigrantes y personas con protección internacional.
- o Programas y ayudas para la movilidad geográfica y funcional, en especial, aquellas dirigidas a favorecer el desarrollo de zonas rurales despobladas.

LAS PRINCIPALES OPERACIONES DESARROLLADAS EN EL EJE 2 SON LAS SIGUIENTES:

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 personas trabajadoras realizada mediante programas de apoyo a trabajadoras y trabajadores temporeros en zonas con alto porcentaje de inmigrantes con empleo en el sector agrario en labores de temporada.

La Red Ariadna tiene entre sus principales finalidades la de mejorar la capacidad de inserción sociolaboral de las personas demandantes de asilo, refugiadas y refugiados, así como otras personas con medidas de protección internacional, y la de facilitar su integración en la sociedad de acogida.

En este tipo de operación de Itinerarios Integrados de Inserción profesional se realizan las siguientes fases de actuación fundamentales:

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 las personas usuarias y especialmente a las mujeres con cargas familiares, 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.

Así mismo, 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 existentes.

Las entidades subvencionadas pretenden realizar todas ellas un seguimiento de cada caso. Se recoge el perfil profesional de la persona 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 complementa en prácticamente la totalidad de las entidades con **espacios de consulta de prensa especializada**, donde las personas usuarias pueden 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 las personas usuarias y las implican como sujetos activos en la búsqueda de empleo. El personal especializado, fundamentalmente los/as orientadores/as laborales, asiste siempre que sea necesario a las personas inmigrantes.

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 empresas 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 la persona 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, las responsabilidades personales y familiares con 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 progresivamente la utilización de las nuevas tecnologías de la información (NTIC's).

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 este tipo de actividades 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 las propias personas inmigrantes siendo ellas mismas las 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

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.

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 actividades específicas tendentes a concretar una idea empresarial.

Las unidades productivas creadas por el empresariado inmigrante, en la mayoría de los casos, tienen la categoría de microempresas.

Fase de Diagnóstico:

Las entidades llevan a cabo una entrevista personalizada con el fin de detectar las necesidades de cada persona usuaria, valorando su situación y perfil a fin de ofrecer el tipo de ayuda más idónea para llevar a cabo su idea de negocio propio. Se ofrece información y asesoramiento administrativo, de una parte, y de otra, información para la viabilidad de una idea de negocio.

Fase de Plan de empresa:

Se estudia la viabilidad del negocio que se pretende emprender y se procede a la elaboración del plan de empresa.

Fase de Financiación:

Se ofrece información y apoyo en todas aquellas gestiones estimadas necesarias para acceder a recursos económicos externos, como pueden ser microcréditos, subvenciones, y otras, así como la identificación de modelos eficaces para acceder a financiación. Comprende información y asesoramiento específico sobre la capitalización de la prestación por desempleo para facilitar la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo.

Fase de Formación Profesional:

La formación profesional en creación y gestión de empresas para personas emprendedoras se considera el medio más eficaz para formar al alumnado en todas las fases de desarrollo de su proyecto empresarial: elaboración de planes de empresa, de estudios de mercado, análisis de viabilidad del plan de empresa, planificación económica y financiera, etc., impartida bajo la modalidad de curso o taller. Además de formar al alumnado en todos los aspectos de la empresa, se ofrecen tutorías para la creación y puesta en marcha de la empresa.

Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico:

En relación con estas medidas, cabe señalar que sólo se producen de manera, mas que excepcional, casi testimonial, para atender algún caso puntual de forma que se facilite el desarrollo del proyecto.

Fase de Seguimiento:

Se realiza un seguimiento y apoyo periódico de manera que permita conocer la situación del proyecto, y de esta forma tener la posibilidad de detectar y resolver las posibles dificultades que pudieran surgir.

Los programas realizados incluyen también el apoyo a las empresas o personas autónomas existentes, es decir se pone en práctica el concepto de gerencia asistida, mediante asesoramiento y asistencia técnica a personas emprendedoras en cualquiera de las fases de desarrollo de su proyecto empresarial: asistencia en la elaboración de planes de empresa, de estudios de mercado, análisis de viabilidad del plan de empresa, planificación económica y financiera, acompañamiento y otros.

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 2012, en la Comunidad de Madrid, por la entidad Comité de Defensa de los Refugiados Asilados e Inmigrantes en el Estado Español (COMRADE), del que han resultado beneficiarias 26 personas, 2 hombres y 24 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 2012 han sido:

- 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 han celebrado tres Talleres dirigidos a las madres beneficiarias del programa en colaboración con el Servicio Social, durante los meses de junio (1) y octubre (2).

La evaluación de impacto se realiza caso a caso en primer término y con posterioridad se efectúa la de conjunto, con los siguientes resultados:

- 14 personas beneficiarias (mujeres) con hijas e hijos menores a cargo han recibido acompañamiento para la inserción laboral.
- 7 de ellas también han recibido formación para la inserción laboral.

OPERACIONES: Integración de familias inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional en zonas rurales con baja densidad de población.

➤ *Integración de familias inmigrantes en zonas rurales despobladas. “Nuevos Senderos”.*

La entidad colaboradora, Fundación CEPAIM, de acuerdo con la Subdirección General de Integración de Inmigrantes, en su programa para la inserción de familias en el medio rural ha basado la estrategia de intervención en la implantación de procedimientos metodológicos y protocolos, 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 durante el año 2012 se han llevado a cabo diversas actividades, entre ellas citamos:

- Información y preselección de unidades familiares, en los Centros de CEPAIM.
- Realización de itinerarios integrados de inserción sociolaboral que contemplan las siguientes fases:
 - o Información a las unidades familiares del Proyecto.
 - o Entrevistas individuales a todos los miembros de la unidad familiar.
 - o Entrevistas familiares con todos los miembros de la unidad familiar

- o Formación adaptada a las características de las unidades familiares.
- o Formaciones ocupacionales específicas.
- o Medidas de acompañamiento.
- Realización de Acciones Formativas de Conocimiento del Medio Rural.
- Realización de formaciones complementarias, entre las que cabe destacar:
 - o Iniciación a la informática.
 - o Cohesión familiar
 - o Conocer la homologación de títulos
 - o Espacios de búsqueda de empleo
 - o Participación social
 - o Gestión de economía doméstica
 - o Nutrición para las diferentes etapas vitales
 - o La comunicación a través del juego
 - o Internet y nuevas tecnologías para la comunicación social.
- Contactos con diputaciones, comarcas y municipios de las provincias de Soria, Salamanca y Teruel.
- Contactos y firma de convenios de colaboración con instituciones públicas, corporaciones locales, empresariado y asociaciones locales en los territorios de recepción y acogida de las unidades familiares.
- Realización de visitas previas por parte de las unidades familiares a los territorios de recepción y acogida.
- Firma de Convenios, entre las unidades familiares y la entidad CEPAIM.
- Traslado definitivo de las unidades familiares. Supervisión y seguimiento del proceso, una vez instalada la unidad familiar.
- Elaboración de contenidos y alimentación de la página Web interactiva del Proyecto [http://www.nuevosenderos.com](http://www.nuevossenderos.com)
- Actividades de Sensibilización en los territorios de recepción y acogida.

OPERACIONES: Programas que contemplen la gestión de la diversidad en las empresas.

- *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 2012 en las Regiones de Competitividad (Comunidad de Madrid) y Transitorias de Competitividad (Comunidad Valenciana), por la Fundación CEPAIM. Acción Integral con Migrantes cuyo objetivo es contribuir a activar y/o potenciar culturas organizacionales y entornos laborales inclusivos adecuados para la integración de los perfiles diversos que conforman las plantillas.

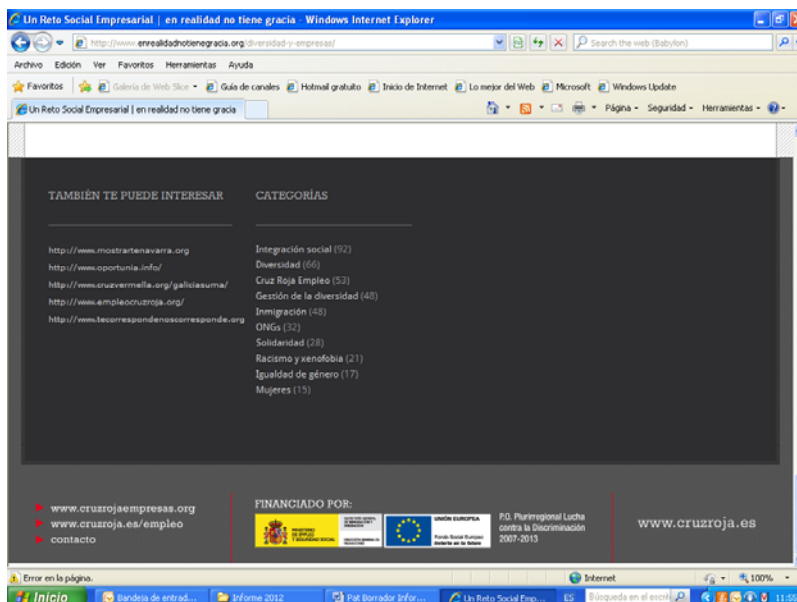
Para la consecución de este objetivo principal han actuado en estas cinco líneas fundamentales:

- Divulgar el conocimiento (conceptual y práctico) acerca de la diversidad y su gestión.
- Producir y dar a conocer herramientas, guías metodológicas y documentos de estudio y difusión relacionados con la Gestión de la Diversidad.
- Asesorar a las organizaciones en el desarrollo de procesos (planes, programas, políticas, acciones) dirigidos a gestionar la diversidad.

- Organizar actividades vivenciales de apoyo a los procesos de implantación de la Gestión de la Diversidad en las organizaciones.
- Formar al personal de las organizaciones para que sean capaces de gestionar la diversidad del entorno interno y externo.

➤ *Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género*

Proyecto de difusión, sensibilización y formación, realizado por Cruz Roja Española (CRE), en 2012, 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” www.enrealidadnotienegracia.org



El programa incluye tres líneas de actuación: formación, sensibilización y difusión, dirigidas en cada caso a la población en general, la población inmigrante en particular y equipos técnicos procedentes de entidades públicas y privadas que intervienen en la inserción socio laboral de personas inmigrantes.

Línea de Formación:

- **Jornadas de análisis contraste e intercambio de experiencias** de ámbito estatal dirigidas a personal técnico, responsables institucionales procedentes de entidades y administraciones públicas y/o privadas que desarrollan iniciativas dirigidas a mejorar el acceso al empleo y promoción de la igualdad de trato y lucha contra la discriminación de las personas inmigrantes con especiales dificultades, en particular de las mujeres en el ámbito laboral.

Las jornadas, tuvieron lugar el 18 y 19 de octubre de 2012 en Madrid. Los contenidos avanzaron en una doble dirección: repercusiones específicas del contexto de crisis socioeconómica en la población inmigrante, especialmente las mujeres, y procesos sociales y metodológicos que pueden contribuir a mejorar la empleabilidad de las mujeres y las personas inmigrantes. Participaron 140 personas, 26 hombres y 113 mujeres.

- **Experiencia piloto a través del desarrollo de talleres "Valor de la Diversidad"**

Dirigidos a las personas inmigrantes que participan en los dispositivos de empleo de la red territorial de Cruz Roja. El objetivo ha sido el empoderamiento de sus participantes en la defensa de sus derechos sociales y laborales frente a las prácticas discriminatorias de las que son objeto fundamentalmente en el ámbito laboral.

Los talleres han tenido una duración entre 2-3 horas, con una metodología muy participativa, cuyos contenidos formativos se centraron en trasladar los protocolos de detección de discriminación elaborados a través de la Red de Asistencia a Víctimas de Discriminación por origen racial o étnico, con ejemplos muy concretos sobre ámbito laboral. Estos talleres han sido desarrollados en: Albacete, Burgos (2), Huesca (2), León (2), Lleida, Logroño (2), Sevilla (3), Valencia (1) y Pamplona (3).

- **Línea de Sensibilización y Difusión:**

Campaña "En realidad no tiene gracia": Esta campaña fue iniciada en 2011. Su eje central es mostrar la discriminación en el ámbito laboral de la que son objeto las personas inmigrantes y en especial las mujeres inmigrantes.

- **Edición de materiales de difusión y sensibilización:**

a) Se han actualizado los soportes documentales y audiovisuales elaborados en la anterior edición de la campaña.

b) Se han desarrollado nuevos soportes de difusión y sensibilización. Como en la edición anterior, también en 2012 el humor y la ironía han caracterizado a los mensajes elaborados con el objetivo de provocar una reflexión acompañada de una sonrisa; en este sentido cabe señalar que la campaña ha contado con la colaboración desinteresada del dibujante Turcios. El elemento central de las piezas ha sido la caricatura, a partir de los prejuicios y estereotipos existentes en el mercado de trabajo, tanto en relación con los empresarios. En conjunto se han editado tres "kits" cada uno de los cuales incluye: faldón, mupi, página completa y *banner*. Cada kit refleja uno de los estereotipos presentes en el mercado laboral en relación a las personas inmigrantes.

- **Actividades de dinamización de la campaña:**

- o Renovación de la imagen y los contenidos en www.enrealidadnotienegracia.org: actualización de la Web, para reforzar su papel de herramienta de participación y dinamización de la campaña. En total se han generado 67 contenidos propios.
- o Dinamización y fomento de la participación a través de redes sociales: en estrecha interrelación con la dinamización de www.enrealidadnotienegracia.org se ha desarrollado la dinamización de las redes sociales Facebook (En realidad no tiene gracia – Cruz Roja) y Twitter (CruzRoja_EnRealidad, usuario: @En_realidad_CR). Junto con la difusión de contenidos e iniciativas estas redes han ayudado a ampliar el perfil de los destinatarios de la campaña.
- o Mailing "Que se imaginan cuando dicen que eres de Cruz Roja", se trata de una pieza dirigida al conjunto de Cruz Roja Española, con el objetivo de que tanto el personal voluntario como remunerado de la entidad apoyase la difusión de la campaña a través de las redes sociales.

Esta pieza se envió el 23 de octubre de 2012 a, aproximadamente, 14.000 destinatarios personas destinatarias.

- o Tarjeteros y tarjetas de visita: tres modelos representativos de estereotipos presentes en el mercado laboral sobre las personas inmigrantes.

➤ **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 2012 en las Comunidades Autónomas de Madrid, Andalucía, Castilla y León y Valencia.

El programa *Sensibiliza* está fundamentalmente dirigido a facilitar la incorporación al mercado laboral de la población inmigrante mediante la promoción de la gestión de la diversidad cultural dentro de la empresa.

Los objetivos específicos del programa son:

- Sensibilizar en gestión de la diversidad al sector empresarial y otros grupos de interés
- Mejorar la formación en materia de gestión de la diversidad cultural del tejido empresarial
- Visualizar y difundir tanto el trabajo realizado como la información disponible en materia de gestión de la diversidad
- Fomentar las alianzas estratégicas con las diversas instituciones y agentes sociales

Para la consecución de estos objetivos se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- **Prospección.** 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 cuenta en la actualidad con un listado de 762 empresas potenciales beneficiarias de la intervención.

Se han incluido 131 registros nuevos en la base de datos en 2012.

- **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.

Se han realizado un total de 96 visitas a empresas, asociaciones empresariales y sectoriales, cámaras de comercio etc. en las zonas de actuación del programa

- **Formación presencial.** Se han impartido 14 sesiones formativas sobre Gestión de la Diversidad, a un total de 361 personas. Las sesiones se han organizado en torno a las siguientes temáticas:
 - o La Gestión de la Diversidad: retos y oportunidades.
 - o Diversidad y comunicación humana en las organizaciones.
 - o Diversidad y equipos: una palanca para lograr la innovación en las organizaciones.
 - o Clima, tolerancia y cohesión en las organizaciones. Las posibilidades de la diversidad.

- **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.

En el año 2012 se han realizado 266 inscripciones a nivel nacional en el curso online y se han enviado 96 diplomas de acreditativos de finalización del curso.

Se puede acceder al curso desde el siguiente enlace:

<http://www.redacoge.org/empresas/cursodiversidad/>

- **Página Web- boletín electrónico.** Durante el año 2012 se han efectuado 43 entradas nuevas con información sobre gestión de la diversidad a la Web de Diversidad de Red Acoge.

Así mismo se ha elaborado y enviado 3 boletines electrónicos de la serie "Gestión de la Diversidad en entornos profesionales" en los meses de:

- o Mayo 2012: boletín electrónico nº 2. Difundido a 488 registros.
- o Septiembre 2012: boletín electrónico nº 3. Difundido a 546 registros
- o Diciembre 2012: boletín electrónico nº 4. Difundido a 572 registros
- **Difusión en medios.** 45 apariciones registradas en diferentes medios de comunicación durante el año 2012.
- **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 7 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.** A lo largo del año se han concretado 10 nuevos acuerdos, fruto de las relaciones establecidas con distintas entidades.

➤ **Programa "Gestión de la diversidad".**

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2012 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.
- 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.
- Servicio de mediación a disposición de las empresas que precisen un/una profesional dentro de la propia empresa para mediar algún conflicto o situación que se dé en relación con la incorporación de trabajadores/as de origen inmigrantes. Las intervenciones pueden ser una reunión en la sede de la entidad o en el lugar de trabajo o bien reuniones grupales con las personas del equipo en el cual se produce el conflicto.

Estas actividades se han desarrollado durante el año 2012 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.

Durante el año 2012 se han contactado 15 nuevas empresas en Barcelona y 10 en Sevilla.

➤ *Programa “Aprama Interem V”.*

La Fundación Globalia ha desarrollado este programa durante el año 2012 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo objetivo principal es plantear acciones y estrategias de gestión de la diversidad para dar respuesta a esta situación en las empresas.

El programa tiene como objetivo generalizar la interculturalidad en el seno de las empresas de la Asociación APRAMA, como vía para conseguir la plena integración laboral y social de los/as trabajadores/as inmigrantes en la provincia de Granada, teniendo siempre como base los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Los objetivos concretos del programa son:

- Mejorar la formación de los mandos directivos e intermedios de APRAMA Andalucía, en competencias relacionadas con la gestión de la diversidad.
- Introducir la figura del mediador/a intercultural en la empresa.

Para la consecución de estos objetivos durante el año 2012 se han realizado las siguientes actividades:

- Actividades de sensibilización, promoción y difusión del programa entre el empresariado que compone el conjunto de empresas de APRAMA.
- Curso de mejora de la formación en determinantes (o competencias) personales, relacionadas con la diversidad, para mandos directivos e intermedios de APRAMA, de 100 horas de duración. Han asistido un total de 14 hombres y 5 mujeres.
- Curso de formación en competencias transversales de los mandos directivos e intermedios de APRAMA, de 100 horas de duración. Han asistido un total de 14 hombres y 5 mujeres.
- Curso de formación como mediador/a intercultural en empresas de APRAMA, con una duración de 100 horas. Han asistido un total de 14 hombres y 5 mujeres.

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 Sistema de Gestión de Calidad y extenderlo a los territorios donde tiene presencia para asegurar que los servicios cumplan satisfactoriamente con el fin al que están destinados y aumentar la satisfacción de los usuarios.

El Sistema de Gestión de Calidad de Accem ha sido evaluado y certificado en cuanto a cumplimiento de los requisitos de la norma ISO UNE ISO 9001:2008, para el Servicio de gestión integral de ayuda a refugiados e inmigrantes, en todas las fases involucradas desde la captación de recursos, hasta la redacción de las memorias técnico-económicas finales.

Accem obtuvo la certificación de calidad en diciembre de 2010 para los servicios de la Sede Social de Accem y el Territorio de Madrid, en 2011 lo extendió a los de Galicia, País Vasco, Principado de Asturias y Castilla y León; y en 2012 alcanzó a los de Castilla-La Mancha, Cataluña y Comunidad Valenciana.

El certificado actual es válido desde el 6 de noviembre de 2012 hasta el 14 de diciembre de 2013.

El proceso de Implantación del Sistema en los nuevos territorios tuvo 7 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
- Establecimiento y seguimiento continuo del sistema
- Proceso de Mejora Continua
- Auditoria interna
- Certificación

El SGC de Accem cuenta con un Manual de Calidad de Accem así como con 10 Procedimientos Generales (PG). Cada Procedimiento lleva asociado una ficha informativa, un diagrama de flujo, que representa las actividades y participantes, y unos Formatos (F-PG) para poder llevar a cabo los registros correspondientes.

El Plan de Mantenimiento del Sistema en los territorios certificados contó con los siguientes pasos:

1. Planificación anual de los objetivos, indicadores y procesos necesarios para cumplir con los requisitos del usuario.
2. Implementación de los procesos, objetivos e indicadores.
3. Control, análisis y medición de los procesos y servicios. Este control se realiza por medio de distintos procesos:
 - a. Recogida y análisis de las quejas y reclamaciones.
 - b. Recogida y análisis de las no conformidades.
 - c. Auditorias internas (mínimo una auditoria de todo el Sistema).
4. Toma de decisiones e implantación de acciones para la mejora continua del servicio.
5. Auditoria Interna.

El ciclo de certificación estipulado por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación) es de tres años, debiéndose realizar auditorias externas de seguimiento cada 12 meses, totalizando 2 seguimientos durante cada ciclo de certificación, y una auditoria de renovación en el tercer año antes de la caducidad de la certificación.

OPERACIONES: Programas de formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios.

➤ Forma – Inmigración

Ejecutado en el año 2012 por La Rueda Asociación, radicada en Madrid, pero de ámbito estatal al tratarse de una formación *on line* (plataforma de la entidad, <http://formacion.larueda.info>), en el marco del programa *FormaInmigracion*, cuyos objetivos son:

- Organizar y poner en marcha actividades formativas y de difusión de buenas prácticas en materia de inmigración, diversidad cultural, sensibilización y dinamización que promuevan la convivencia social e intercultural en la sociedad.
- Desarrollar habilidades en el tratamiento de la diversidad cultural a través de la formación *on – line*.
- La creación de un espacio de encuentro, debate e intercambio de experiencia entre profesionales de diferentes entidades.
- Trabajar transversalmente los ejes de igualdad de oportunidades, impacto medioambiental y nuevas tecnologías.

En el transcurso del año 2012 se han llevado a cabo los siguientes cursos:

1. Mujer e inmigración.

2. Integración social e inmigración.
 3. Atención Jurídica a personas de origen extranjero.
 4. Intervención socioeducativa con jóvenes inmigrantes.
 5. Intervención Comunitaria Intercultural.
 6. Las tecnologías de información y comunicación en los procesos de intervención social.
- El número total de participantes ha sido de 212 personas, 26 hombres y 186 mujeres.



➤ *Programa “Formación y perfeccionamiento de trabajadores/as y usuarios/as de la asociación Horuelo”.*

La Asociación Horuelo ha desarrollado este programa durante el año 2012 en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha y Madrid.

Este programa da continuidad al trabajo que se ha iniciado en los años anteriores, y tiene como objetivos:

Objetivo general:

Dar continuidad y perfeccionar el Departamento de Formación de la Asociación Horuelo, permitiendo la especialización y mejora de los RRHH, las metodologías y la calidad de los servicios prestados en la Asociación

Objetivos específicos:

- Supervisar, coordinar y perfeccionar el trabajo y las acciones formativas desarrolladas en la Asociación.
- Dotar a los equipos técnicos de herramientas de gestión, metodológicas e interculturales y asistencia técnica que mejoren sus competencias profesionales y la calidad del servicio prestado desde la Asociación.
- Abordar las dinámicas internas que se generan tanto por los equipos, como las personas beneficiarias de los distintos dispositivos de la Asociación.
- Establecer un espacio de asistencia técnica y supervisión al conjunto del personal de la Asociación, con el fin de mejorar la calidad de los servicios desarrollados desde la Entidad.
- Promover acercamientos entre instancias académicas y la realidad social a través de la práctica cotidiana desarrollada por la Asociación, llevados a cabo entre otros, mediante el establecimiento de convenios de colaboración entre nuestra Asociación y las Entidades e Instituciones Académicas y formativas.
- Coordinar y supervisar los aprendizajes de los/as becarios/as y alumnos/as en prácticas.
- Realizar formaciones y/o supervisiones exportando la metodología y buenas prácticas de la intervención con menores y jóvenes que se lleva a cabo desde Horuelo al personal técnico de otras entidades.
- Aumentar y mejorar las relaciones de cooperación y trabajo en red con otras asociaciones.

- Formar a los equipos de los centros y al personal de la Asociación en el uso de la ofimática y las nuevas tecnologías.
- Formar al conjunto de voluntarios y voluntarias en las herramientas y metodologías necesarias para favorecer el desempeño de las funciones a realizar.
- Facilitar espacios de formación a profesionales ajenos a nuestra Asociación que favorezcan las sinergias de las actuaciones.
- Apoyar educativamente a los/as beneficiarios/as de nuestros programas para su inserción sociolaboral.
- Fomentar la competencia social de los/as beneficiarios/as de nuestros programas.
- Abordar los contenidos que favorezcan la sensibilización y el cuidado y respeto al Medio Ambiente por el personal de Asociación y los/as beneficiarios/as de los programas.

Las actividades formativas desarrolladas en el transcurso del año 2012 han sido las siguientes:

- Taller psicológico: Adaptación cultural ¿qué es el estrés aculturativo? 10 de febrero, 20 de abril y 1 de junio.
- Prevención de la Vulnerabilidad relacional en jóvenes y adolescentes. 7 de mayo. Sesión única.
- Medio ambiente y educación. Reducir, reutilizar y reciclar. 7 de junio. Sesión única.
- Prejuicios recibidos y prejuicios emitidos. 14 de junio. Sesión única.
- Talleres de Medio ambiente, sensibilización y reutilización de materiales. 14, 16, 17 y 18 de julio.
- Taller sobre la autogestión del empleo y las posibilidades de trabajo en el mercado laboral en contexto de crisis. 10 y 24 de septiembre, 8, 15, 22, 23 y 24 de octubre; 5 y 19 de noviembre y 3 de diciembre.
- Formación 13 y 27 de septiembre; 11 y 25 de octubre; 8 y 22 de noviembre y 13 de diciembre
- Formación en Ética del comportamiento y gestión del autocuidado. 15, 16, 17, 29, 30 y 31 de octubre
- Taller de Entrevista Motivacional. 29 y 30 de noviembre
- Taller de Reflexión y Orientación al cambio. 20, 21, 27 y 28 de diciembre

El total de personas beneficiarias ha sido 202, 103 hombres y 99 mujeres.

➤ *Programa de Formación “Formación On line para profesionales y técnicos/as en gestión de la diversidad y planificación de proyectos de intervención social con perspectiva de género”.*

La Asociación de Promoción de Servicios Sociales (APROSERS) ha realizado este programa durante el año 2012 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 3ª 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.

Como novedad y ampliación en este programa, se ha ampliado la formación con el curso "*Planificación de proyectos de intervención social con perspectiva de género intercultural*". Formación de 24 horas, estructurada en 3 módulos de 8 hrs. cada uno. Se han incluido en la plataforma igualmente, además de la documentación, archivos, documentos y bibliografía de interés como en el otro curso. Los módulos son los que siguen a continuación:

1. Fundamentos conceptuales: Perspectiva de género intercultural en los proyectos de intervención social.
2. Identificación y Planificación de proyectos de intervención social con perspectiva de género intercultural.
3. Ejecución y Evaluación de proyectos de intervención social con perspectiva de género intercultural.

Las personas beneficiarias han sido 600, con un total de 180 hombres y 420 mujeres.

➤ **Programa "Plataforma de Teleformación y Mediateca Virtual".**

La Federación Internacional Pacifista ha desarrollado este programa durante el año 2012 en la Comunidad Autónoma de Canarias, aunque al ser un curso mediante plataforma virtual, el ámbito es estatal. <http://www.internacionalpacifista.org/formacion/>

Se han llevado a cabo dos ediciones de los siguientes cursos *on line*:

Curso Orientación Laboral para personas Migrantes: El objetivo general del curso ha sido mejorar la formación y fomentar el perfeccionamiento de los/as profesionales y voluntarios/as que trabajan en el ámbito del empleo o en contacto con las personas migrantes. Objetivos del curso:

- Dar a conocer las principales características de la relación entre inmigración y mercado de trabajo en España.
- Desarrollar las competencias necesarias para una intervención social con inmigrante más eficaz en materia de orientación laboral.
- Dar a conocer las principales modalidades de normalización administrativa de las personas migrantes.

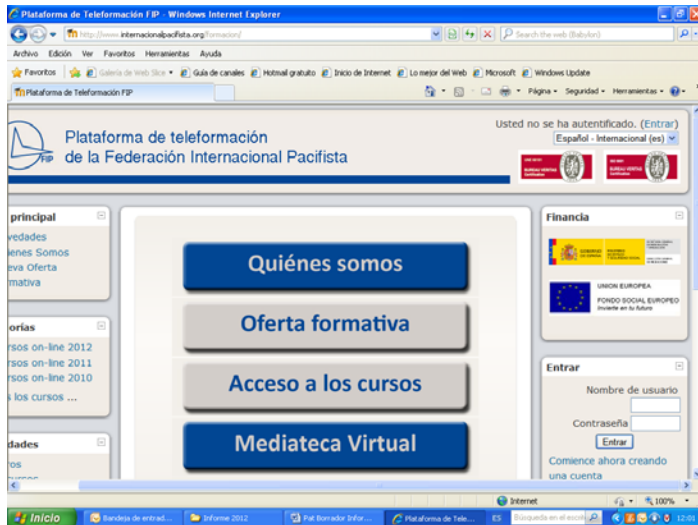
El curso se ha estructurado en 4 módulos:

1. Inmigración y mercado de trabajo.
2. La normalización administrativa de las personas inmigrantes.
3. La orientación laboral: el perfil de la persona migrante.
4. Alternativas al trabajo en España-

Curso Intervención Social con Menores Extranjeros No Acompañados. Con este curso se ha pretendido contribuir a la ampliación de los conocimientos y de las competencias necesarias para trabajar con los menores extranjeros no acompañados. A lo largo del curso se han presentado los aspectos psicológicos, sociales, culturales y jurídicos relacionados con este colectivo y algunas estrategias de intervención psicológica, social y comunitaria. El curso se ha estructurado en 5 módulos:

1. Trayectorias migratorias de los Menores Extranjeros No Acompañados en España.
2. Aspectos jurídicos de la intervención con MENAS.
3. Intervención socio - educativa.
4. La gestión de los centros de acogida.
5. Itinerarios de emancipación.

Estos cursos han sido realizados por un total de 109 hombres y 473 mujeres, en total 582 personas.



➤ *Programa “Buscando vías de acercamiento”.*

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2012 en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña y Baleares.

El proyecto ha consistido en la planificación y realización de una serie de cursos formativos sobre temas relacionados con la inmigración y la interculturalidad, que han sido desarrollados durante todo el año. Las temáticas han sido variadas, dependiendo de los intereses del personal técnico y voluntario y de otro personal de las entidades con las que la entidad trabaja habitualmente en red, pero básicamente ha tocado temas relacionados con la interculturalidad y la inmigración.

Objetivos:

1. Formar profesionales y voluntarios/as en temas relacionados con la interculturalidad y la inmigración.
2. Crear espacios de convivencia y acercamiento entre profesionales y voluntarios/as.
3. Mejorar la atención a nuestras personas usuarias.

Los cursos realizados durante el año 2012 han sido los siguientes:

Barcelona:

- Ciclo relacionado con las metodologías del aprendizaje de idioma como instrumento de integración (30 h): Del 20 de enero al 23 de marzo.
- Ciclo relacionado con la acogida y la mediación como trampolines de participación (21 h): Del 13 de abril al 8 de junio.
- Ciclo relacionado con las diferentes culturas presentes en la ciudad centradas en el papel de la mujer y la ley de extranjería (30 h): Del 26 de abril al 12 de junio.
- Ciclo relacionado con las metodologías del aprendizaje de idioma como instrumento de integración (24 h): Del 5 de octubre al 14 de diciembre.

Sevilla:

- Talleres sobre las herramientas 2.0 aplicadas a la inserción laboral de nuestras personas usuarias (7 h): Realizado el 8 de noviembre.

Inca:

- Talleres sobre las herramientas 2.0 aplicadas a la inserción laboral de nuestras personas usuarias (8 h): Se realizó los días 26-27 de noviembre.

El total de personas beneficiarias ha sido de 179, 35 hombres y 144 mujeres.

➤ *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes.*

Programa ejecutado en 2012 en la Comunidad de Madrid por la entidad A. D. Los Molinos, cuyos objetivos principales han sido los siguientes:

Objetivo general

Mejorar la capacitación profesional de técnicos/as de entidades sociales que desarrollan su trabajo en el ámbito de la integración sociolaboral de personas inmigrantes.

Objetivos operativos.

- Ofrecer a entidades sociales cursos de formación para ofrecer servicios de intermediación y asesoramiento a personas inmigrantes, como espacio de reflexión, aprendizaje, intercambio de experiencias y transferencia de buenas prácticas.
- Ofrecer a personal técnico de la entidad formación que posibilite la mejora de su capacitación para el desempeño del trabajo en integración sociolaboral de personas inmigrantes.

Las actividades se han desarrollado en dos ámbitos relacionados con la formación de profesionales de la Intermediación e Inserción Laboral:

1. Formación técnica para personas de otras entidades organizando 1 Curso de formación para profesionales o personas en situación de desempleo. El curso ha sido:

Curso de Inserción Sociolaboral para inmigrantes: Herramientas para la Intermediación y Gestión de Ofertas de Empleo.

Dirigido a profesionales que trabajan en Intermediación socio-laboral en el ámbito social y personas desempleadas que deseen trabajar en éste sector.

Objetivos:

- Poner en práctica las competencias profesionales de la intermediación sociolaboral en el trabajo con personas inmigrantes.
- Conocer herramientas para el trabajo de Intermediación, Sensibilización de empresas y Gestión de ofertas de empleo.
- Conocer las utilidades de la WEB 2.0 en Intermediación sociolaboral
- Intercambiar experiencias con profesionales del ámbito de la Intermediación Sociolaboral que trabajan en entidades sociales.

Metodología:

- 60 horas formación presencial, en Madrid, martes y jueves, 17,00 h a 20,30 h
- 90 horas formación on line, en plataforma de formación <http://www.formacionadmolinos.org/>

Contenidos:

- 0.- Situación de la Inmigración en España.
- I.- Intermediación Sociolaboral con personas inmigrantes.
- II.- Marco normativo para la inserción sociolaboral de inmigrantes.
- III.- Inmigración y Género.
- IV.- RSE e Inmigración: gestión de la diversidad cultural.
- V.- Trabajo en Red para la inserción sociolaboral.
- VI.- Asesoramiento y Búsqueda de empleo Web 2.0.

2. Formación para personal de la entidad, matriculando a profesionales de la entidad en acciones formativas ofertadas por otras entidades o centros formativos.

El número total de personas formadas ha sido de 34, 30 mujeres y 4 hombres.

OPERACIONES: Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral.

➤ *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 programa *Por un Trabajo Digno* desde el año 2009 se ha ido reformulando para adaptarse a la nueva situación económica y a las necesidades y consultas realizadas por personas inmigrantes en relación con el empleo. Estas consultas, en la actual situación, versan sobre temas laborales, que últimamente se han incrementado de forma considerable, así como sobre prestaciones de desempleo, tramitaciones de expedientes de regulación de empleo etc., cuya resolución es asumida por las propias asesorías laborales de las Federaciones.

Ya en el año 2010 el programa se centro en la campaña “*Por un Trabajo Digno, contra la Explotación Laboral*”, una campaña de sensibilización e información de ámbito nacional contra la explotación laboral, que continuó a lo largo de 2011.

Desde entonces hasta ahora se ha ido percibiendo un aumento de los “discursos de corte más discriminatorio” tanto entre la población trabajadora como entre la sociedad en general cuyas consecuencias son profundamente negativas para la convivencia.

Por ello en el año 2012, el programa *Por un trabajo digno* se ha centrado en la elaboración, edición y distribución de una campaña contra la discriminación, en concreto contra las discriminaciones por motivos de origen racial o étnico y por extensión contra el racismo y la xenofobia, cuyos objetivos fundamentales han sido los siguientes:



Objetivo general:

Prevenir la aparición de rechazos hacia el colectivo de trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países y lograr la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral para este colectivo, con especial atención a las trabajadoras nacionales de terceros países.

Objetivos específicos:

- Proporcionar a este colectivo de trabajadores/as, información sobre los derechos y obligaciones en la relación laboral para que no se incumpla el principio de igualdad de trato en el empleo.

- Difundir entre los cuadros de la organización sindical los contenidos del programa, promoviendo la sensibilización en materia de igualdad por razón de origen racial o étnico.
- Sensibilizar para prevenir las discriminaciones de género, con especial atención a la doble discriminación que sufren las trabajadoras nacionales de terceros países, promoviendo la transversalidad de los temas de género en todas las actividades que se lleven a cabo.
- Difundir campañas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, sensibilizando contra el racismo y la xenofobia para prevenir la aparición de rechazos hacia el colectivo de trabajadoras y trabajadores extranjeros no comunitarios así como situaciones de explotación laboral y/o empleo irregular.

Así, se han editado tres modelos de folletos (70.500 ejemplares en total) con información relevante para los/as trabajadores/as de cada sector, y que especialmente se han centrado en la perspectiva de género y en los temas de conciliación, dado el importante número de trabajadoras de nacionalidad no comunitaria en los sectores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego, así como en el sector Agroalimentario.

El número aproximado de personas que han tenido acceso y por tanto han sido beneficiarias de esta campaña, se puede estimar en unas 100.00.

Al tratarse de una campaña de sensibilización, basada en la elaboración, edición y difusión de póster y folletos informativos y de sensibilización, que se reparten y que además son accesibles a través de las respectivas Web, es imposible determinar el número de mujeres beneficiarias, aunque en base a la presencia de trabajadoras nacionales de terceros países en estos sectores de actividad, se podría estimar en un 30%. En esta ocasión además, el contenido sectorial de los folletos incluye de forma mayoritaria la perspectiva de género.

➤ **Campaña de sensibilización sobre la prevención de riesgos laborales y salud laboral en los alojamientos del 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 contribuir a implantar una mayor sensibilización sobre una adecuada prevención de riesgos laborales y salud laboral en el sector agrario, centrándose en los alojamientos de las trabajadoras y trabajadores temporeros. Con tal finalidad se han diseñado y realizado carteles, libros y folletos, presentados en una Jornada estatal de difusión y otros, en torno a las siguientes actividades:



- Creación, en el ámbito de la innovación y adaptación a las nuevas tecnologías, de un espacio Web que facilita el acceso a la información de la Campaña, a través de un código BIDI, especialmente dirigido a los teléfonos móviles de nueva generación.
- Edición y distribución de tríptico informativo de los contenidos y las actividades realizadas en el programa.

- Diseño de carteles, que mediante dibujos y mensajes visuales, explican la prevención de los riesgos más habituales y cómo mejorar la salud laboral en los alojamientos. estos carteles se exponen en lugares visibles y en los espacios comunes de los alojamientos:

- “Conoce los riesgos por tu salud. Adaptación al clima”, editado en castellano, árabe, rumano y gallego.
- “Convivir es respetar. Alojamientos”, en castellano, árabe y rumano.
- “Conoce los riesgos por tu salud. Normas generales”, en castellano, árabe y rumano.
- Publicación y distribución de dos diferentes guías en función de las necesidades detectadas:



- *Guía para trabajadores/as temporeros sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral en el sector agrario.* Editada en castellano, árabe y rumano, en sus 28 páginas informa sobre normas generales de los alojamientos colectivos, normas de convivencia, consejos prácticos, higiene y salubridad, etc.
- *Guía destinada a empleadores/as sobre buenas prácticas relacionadas con la gestión y el funcionamiento de los alojamientos para trabajadores/as temporales inmigrantes en el sector agrario.* Pretende constituir una herramienta formativa y de carácter práctica para empleadores/as. En sus 28 páginas contiene información relativa a la normativa aplicable, obligaciones de la persona empleadora, mediación

para la convivencia y otros puntos de interés.

- Jornada estatal comunicativa. Con el título de “Presentación de la Campaña de prevención de los riesgos laborales en los alojamientos de temporeros/as del sector agrario”, se celebró el 10 de diciembre de 2012 en la localidad de La Almunia de Doña Godina (Zaragoza), en la que participaron 65 personas, 54 hombres y 11 mujeres.

El programa de la Jornada fue el siguiente:

- “Presentación de la Campaña de prevención de riesgos laborales en los alojamientos de temporeros/as”
- “Temporeros : alojamiento y prevención de riesgos laborales en agricultura”
- “Futuro de la PAC en los sectores de frutas y hortalizas”.
- 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.

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, comunicados dirigidos a los medios de comunicación: prensa impresa y digital, radio y televisión. Se publicita también en las redes sociales Facebook y Twitter.

Toda la información relacionada con la Campaña, incluidos los materiales indicados, están accesibles en la Web de la entidad, www.coag.org, en un espacio específico, que ha recibido 18.000 visitas.

➤ *Construyendo la integración a través del empleo*

Proyecto de sensibilización que lleva a cabo la entidad Cruz Roja desde el inicio del periodo con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo; localizado en esta ocasión en Regiones de Convergencia (Andalucía –Sevilla- y Castilla La Mancha –Albacete-), Competitividad (Aragón – Huesca-, Cataluña –Lleida-, Navarra, La Rioja y Madrid) y Transitorias de Competitividad (Castilla y León – Burgos y León- y Comunidad Valenciana –Valencia-).

Líneas de actuación:

- Formación.

Jornadas “Migración y Empleo” de análisis e intercambio de experiencias entre gestores de iniciativas públicas y privadas de inserción laboral para mejorar la empleabilidad de las personas inmigrantes (Madrid 18 y 19 de octubre de 2012), con la participación de 139 personas (25 hombres y 114 mujeres).

Por otro lado, se han realizado un total de 17 talleres sobre “Valor de la Diversidad” dirigidos a las personas inmigrantes que participan en los dispositivos de empleo de la entidad, con el objetivo de empoderarlas para la defensa de sus derechos sociales y laborales frente a prácticas discriminatorias. A estos talleres han asistido un total de 266 personas, 81 hombres y 185 mujeres.

- Sensibilización y difusión.

Campaña “En realidad no tiene gracia”, que trata de mostrar la discriminación en el ámbito laboral de la que son objeto las personas inmigrantes, en especial las mujeres.

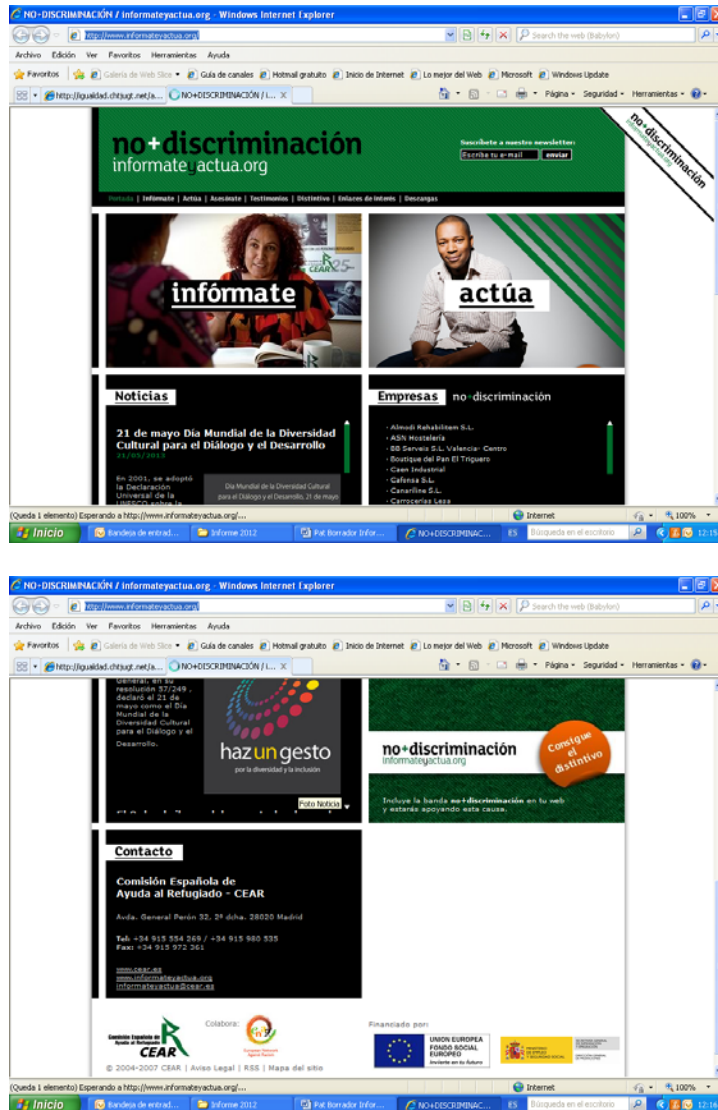
Se han renovado la imagen y los contenidos en www.enrealidadnotienegracia.org (12.176 nuevos usuarios – 28.017 visitas) y se ha desarrollado la dinamización de las redes sociales Facebook (1.360 seguidores) y Twitter (843).

Se han actualizado los soportes documentales y audiovisuales elaborados en la anterior edición de la campaña y se han desarrollado otros nuevos: 3 *kits* que incluyen faldón, mupi, página completa y *banner*; reflejando cada uno un estereotipo presente en el mercado laboral a través de mensajes que pretenden provocar una reflexión acompañada de una sonrisa.

A nivel territorial se utilizaron diferentes medios digitales, prensa escrita, radio y televisión para la difusión de la campaña, con un impacto mínimo superior al medio millón, habiéndose realizado varios actos de presentación de la campaña a los que asistieron un total de 267 personas, 95 hombres y 172 mujeres.

➤ *Programa “Contra la discriminación infórmate y actúa”.*

El programa ejecutado por CEAR durante el año 2012 ha consistido en continuar el desarrollo de una campaña de sensibilización y de trabajo en red que comenzó en el año 2006 y que informa sobre legislación y políticas antidiscriminación, potenciando los aspectos positivos de la inmigración en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, incidiendo sobre los prejuicios como base que produce elementos de discriminación y rechazo.



Durante el año 2012, los principales contenidos de la campaña que se han seguido manteniendo y consolidando han sido:

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 aplica 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.

Durante este año 2012 se han recogido testimonios de Buenas Prácticas de las empresas o entidades que colaboran con nuestra Agencia de Colocación en las distintas delegaciones de CEAR, y a su vez como novedad, dotar de contenido el apartado de la Web “Consejos” con artículos especializados sobre Gestión de Diversidad, entornos inclusivos y RSC:

- Testimonio: Panadería Barcelona – Reykiavik.
- Artículo de Sonsoles Morales, Consultora Global: “Los gritos del silencio”.
- Artículo de Assumpta Aneas, Profesora de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Barcelona: “El desarrollo de competencias interculturales”.
- Testimonio: Grupo Vinotium.
- Artículo del Informe CEAR 2012 - La situación de las personas refugiadas en España: “Aumento de la discriminación de las personas refugiadas en el contexto de la crisis económica”.
- Testimonio: La Fundación Laboral de la Construcción y del el Centro de Formación Mlouza.
- Artículo de Myrtha Casanova, fundadora y presidenta del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad – IEGD.
- Testimonio: Grupo Fresco.
- Apartado Novedades: decálogo sobre Gestión de la Diversidad, realizado por el GPD.

Newsletters y revista digital 2012: boletines informativos trimestrales que se remiten a 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, 2011 y 2012, etc.

Coordinación grupos de trabajo entre las distintas delegaciones de CEAR.

Desde el Área de Empleo y Formación de CEAR se coordina y acuerda conjuntamente con las distintas delegaciones territoriales de CEAR una serie de propuestas y objetivos para dinamizar y potenciar la campaña y consolidar la misma 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 base a encuentros de reflexión y de trabajo conjunto.

Participación en espacios y jornadas específicas de empleo.

Se potencia la participación en encuentros propios y los que realicen otras entidades que traten 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.

En resumen, el objetivo primordial de este programa es prevenir la discriminación en el acceso al mercado de trabajo de las personas de origen extranjero (inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados, etc.). Por un lado, se informa a las y los trabajadores sobre sus derechos y las acciones que pueden emprender en caso de ser víctimas de prácticas discriminatorias. Por otro lado, facilita información a los diferentes agentes del

sistema empresarial y otros agentes que intervienen en la inserción socio-laboral de las personas de origen extranjero sobre políticas y legislación antidiscriminación, y también se incide especialmente sobre los valores positivos de las personas migrantes en su participación en el mundo laboral potenciando el trabajo en red y con el fin último de lograr la efectiva integración laboral de este colectivo.

En términos aproximados se puede establecer que durante el año 2012 han recibido o han participado en acciones de sensibilización alrededor de 4.500 personas.

➤ *Programa “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”.*

La Federación de Mujeres Progresistas ha desarrollado este programa durante el año 2012 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, ya que las mujeres inmigrantes siguen siendo percibidas como mano de obra no cualificada y barata, por lo que se perpetúa su situación precaria en general y, en particular, en el sector del trabajo doméstico, donde se emplea una gran mayoría de ellas y que ya parte de una desvalorización respecto de otros sectores.

Por ello, las intervenciones u objetivos concretos se han encaminado a:

- Visibilizar la situación del sector y dignificar a las mujeres que trabajan en él.
- Hacer accesible tanto a mujeres como empleadores/as información y asesoramiento acerca de sus derechos y deberes en materia legislativa, así como a todas las posibles variaciones y modificaciones.
- Sensibilizar a la sociedad, promoviendo, por un lado, la dignificación del concepto de trabajo doméstico y, por otro, la visión de estas mujeres como mano de obra valiosa en otro tipo de ocupaciones para las que están preparadas.
- Promover los procesos de intermediación responsable que, entre otros aspectos, incorpore la perspectiva de género e intercultural.

El criterio de selección de las personas beneficiarias ha tenido en cuenta tanto a empleadas como empleadoras/es, priorizando a las mujeres inmigrantes de terceros países, agentes sociales y población en general.

Actuaciones desarrolladas en el programa en el año 2012:

1. Acciones de información y asesoramiento acerca de Derechos y Deberes del Sector tanto para empleadas como empleadoras/es.

- Atención de consultas jurídicas.

- Accesibilidad a información actualizada. Enero- Diciembre. Madrid. Valencia

Material Sensibilización e información empleadores. Madrid

Mantenimiento, actualización y difusión del Blog.

cumplirteprotege.blogspot.com. Madrid

empleodomestico.blogspot.com. Madrid

empleadasdehogarvalencia.blogspot.com. Valencia

Redes sociales: Facebook Madrid y Navarra

- Visibilización estadística. Octubre-Diciembre. Madrid, Valencia

2.- Acciones dirigidas a mujeres inmigrantes trabajadoras de servicio doméstico o aspirantes.

- Revisión, reedición y difusión de la “Guía Práctica de Derechos y Deberes laborales de Empleadas de Hogar. Trabaja conociendo tus derechos”

Reedición. Junio. Madrid, Noviembre, Valencia y Navarra

Difusión. Junio – Diciembre. Madrid, Valencia, Navarra

- Talleres grupales informativos sobre derechos y deberes de las trabajadoras del Hogar y formativos en materia laboral, de salud y conciliación.

Febrero- Junio. Madrid. Valencia. Navarra

6 Talleres en Madrid

7 Talleres en Navarra

11 Talleres en Valencia

3. Acciones de sensibilización con empleadoras/es.

- Revisión, Reedición y Difusión de la Guía para la contratación responsable de Empleo Doméstico. Junio- Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

1º Sesión de Sensibilización y Reflexión para Empleadoras/es. Asociación AVEPA

(Asociación Valenciana de productos Artísticos). Valencia. 01 de Marzo.

2º Sesión de Sensibilización y Reflexión para Empleadoras/es. Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas. Valencia 12 de Junio.

4. Acciones de sensibilización con otros agentes sociales implicados.

- Mantenimiento y consolidación del trabajo en red.

Trabajo en red. Enero - Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

Reuniones mensuales Mesas. Madrid. Valencia. Navarra

Sesión Servicios Sociales. 10 de Abril. Madrid

Carta-invitación para la suma de apoyos a la propuesta de UGT y CCOO. 27 Noviembre.

- Jornada de Reflexión sobre Empleo de Hogar.

VI Jornada: ¿De Sirvienta a Empleada? Profesionalización y Regulación del Sector. 19 de Octubre. Valencia

IV Jornadas De Reflexión Y Trabajo. (Re) consideradas: ¿Hacia una profesionalización de los cuidados? 16 de Octubre. Madrid.

Reforma de la ley de empleo de hogar. ¿Hacia una profesionalización de los cuidados? 12 de Diciembre. Navarra.

- Asistencia y participación en encuentros, foros, jornadas y otros eventos.

Charla Informativa sobre la integración en el Régimen General del Empleo de Hogar. Sede Unión Sindical Obrera. 24 de Abril de 2012. Madrid

I Jornada de Trabajo y Acuerdos Colectivos. Empleadas del Hogar y convenio 189 OIT. Acsur Las Segovias y Abierto Hasta el Amanecer. 1 de diciembre de 2012. Madrid

Asamblea Informativa para Trabajadoras del Hogar. CCOO. 5 de Febrero. Valencia

“Lunes Lilas”. Mensual. Navarra

“Anti-rumor”. Mensual. Navarra

PaDDep. Mensual. Navarra

Mujeres Libres con Martha Asckelsberg – CGT- 26 junio. Navarra

Entrevista Debajo del Velo: Rumores y Creencias –Alter-Nativas- 26 de noviembre. Navarra.

Curso de Competencias Interculturales 20 de octubre, 3 y 9 de noviembre -Casa de la Juventud- Navarra.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN: Programa “Futur@” Expte. 90/11 APRAMP, Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituida
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: Madrid (Regiones de Competitividad)
Breve descripción del proyecto: ➤ OBJETIVOS GENERALES: - Desarrollar acciones de concienciación y detección de víctimas de trata con fines de explotación sexual dirigidas al propio colectivo. - Ofrecer a las mujeres la posibilidad de una recuperación y normalización de su situación de vida, capacitándolas para una vida autónoma, libre y plena, a través del desarrollo de itinerarios de inserción individualizados, que incluyan tanto la formación, como el trabajo en la adquisición y recuperación de habilidades y la autoestima. ➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Acceder a las mujeres que llegan a España a través del comercio de la trata de personas con fines de explotación sexual. 2. Atender de manera individualizada a través de itinerarios integrados de inserción a estas mujeres. 3. Reinserir en el mundo laboral a este colectivo, a través de la mediación lingüística dentro de las posibilidades existentes. 4. Ofrecer una línea de apoyo a la recuperación personal e inserción laboral destinada a las mujeres que sufren un problema de trata con fines sexuales, deseen o no denunciar en su caso. 5. Llevar a cabo un proceso de orientación para partir de las capacidades y de las carencias del colectivo al que se quiere formar, es decir, a las mujeres que han sufrido trata con fines sexuales. 6. Facilitar a este colectivo un acercamiento al mercado de trabajo y apoyar la búsqueda de autoempleo en los casos en los que estén interesadas. 7. Impulsar proyectos de autoempleo, en aquellos casos en los que sea posible. 8. Fomentar la participación de estas mujeres en programas y subvenciones estatales, de manera interna, dentro de la asociación, representando la figura de referente para futuras posibles mujeres víctimas de trata. 9. Facilitar una formación especializada e individualizada adaptada a cada beneficiaria, y principalmente en el ámbito de la mediación sociolaboral y lingüística destinada a las que tienen interés en formarse dentro de este terreno, para una futura reinserción dentro del mundo laboral. 10. Capacitar a las mujeres beneficiarias para que puedan asumir su proceso de desarrollo personal, y opten a una mayor promoción individual, social, familiar, laboral. ➤ METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN: El proyecto Futur@ se ha fundamentado en una metodología flexible, activa, y adaptada a la realidad. Lo que ha permitido, plantear no solo alternativas reales para las mujeres, sino también que dichas alternativas respondan a las necesidades y problemáticas particulares de cada una de ellas. No podemos olvidar la importancia que cobra para el proyecto el trabajo desarrollado por las mediadoras sociales, que a través de un acercamiento diario a los lugares de ejercicio de prostitución han logrado contactar con las mujeres que se encuentran en situación de trata. Las mediadoras derivan a la Trabajadora social a aquellas mujeres que pueden estar interesadas en participar en el proyecto. Una vez que las posibles participantes realizan su acercamiento al Centro de Acogida, se lleva a cabo una valoración conjunta (mujer-profesional), de manera que se evalúa si la participación en el proyecto es la más idónea. Siguiendo la línea de trabajo que ha caracterizado desde sus inicios a APRAMP, se ha seguido ofreciendo una intervención integral, con el fin de trabajar con las mujeres desde varios puntos de vista: social, judicial, sanitario, educativo, formativo, etc.

Otro de los aspectos que están incidiendo directamente en esta iniciativa es el trabajo y aprendizaje entre iguales, a través de la figura de las mediadoras, que habiendo superado situaciones similares a las de estas mujeres, han supuesto una referencia positiva a lo largo de todo el proceso de inserción.

Se ha llevado a cabo, además, una evaluación continua que ha facilitado poder ir enfrentando las dificultades y redireccionando los itinerarios marcados con cada mujer.

➤ **CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL PROYECTO:**

o Población objetivo

Mujeres Víctimas de trata con fines de explotación sexual, en situación administrativa regular y extracomunitarias.

En 2012 se realizaron 20 itinerarios, seleccionando a aquellas mujeres que mostraron situaciones más extremas, y que transmitieron un alto grado de compromiso respecto a su participación en dicho proyecto.

o Recursos utilizados y actividades realizadas

El Proyecto Futura ha sido difundido por parte de la trabajadora social, entre diferentes entidades e instituciones.

Por su parte las mediadoras, que realizan un trabajo directo de identificación de víctimas a pie de calle, han sido las encargadas de transmitir y difundir igualmente la información entre el colectivo, siendo esta la vía por la que prioritariamente las mujeres han sido derivadas al centro de Acogida, para una posterior valoración personal de cada caso por parte de la trabajadora social.

Las Mediadoras, han recorrido a diario las diferentes zonas de ejercicio, espacios abiertos, espacios cerrados o invisibles, realizando en 2012 una media de 2.123 atenciones mensuales, registrando un total de 564 expedientes nuevos, e interviniendo. Es importante destacar que en la mayoría de los casos las mujeres carecen de documentación identificativa, esto dificulta e impide que se pueda llevar a cabo la apertura de un expediente, aunque se continúe la intervención con ellas. Del total de expedientes, 104 tenían el perfil para ser incluidas en el proyecto Futur@, aunque en el año 2012 solo se ha podido dar cabida a 20 mujeres.

El 89 % de las mujeres atendidas han sido identificadas por las profesionales, como víctimas de trata con fines de explotación sexual. Porcentaje que muy posiblemente se vería aumentado si fuese posible acceder a todas aquellas personas que se encuentran en una situación de mayor clandestinidad y vulnerabilidad.

Actividades:

- Entrevistas personales enfocadas a víctimas de trata, para conocer su situación.
- Realización de acciones grupales e individuales para configurar el itinerario de reinserción de cada una de las mujeres víctimas de trata.
- Asesoría psicológica y jurídica en función de los itinerarios individualizados y las necesidades de las participantes.
- Orientación y acompañamiento por parte de mujeres que han estado anteriormente en situaciones similares.
- Acciones de recuperación de habilidades sociales, hábitos, autoestima, etc.
- Realización de talleres de formación de acuerdo con los diversos yacimientos de empleo detectados.
- Búsqueda activa de empleo individual y/o grupal. Seguimiento.

o Criterios de Igualdad

El proyecto Futur@ hace suyo el concepto de mainstreaming aplicando por tanto de manera transversal en todas las actuaciones, objetivos y actividades la perspectiva de género. No obstante la población misma objeto del proyecto es precisamente víctima de la desigualdad de género, ya que el fenómeno de la trata con fines de explotación sexual tiene rostro de mujer y suele responder a la demanda, mayoritariamente masculina, del cuerpo de la mujer como objeto de consumo.

Por esto mismo el pilar fundamental en el que se ha trabajado la perspectiva de género en los itinerarios individualizados es el empoderamiento de las mujeres.

Para desarrollar este proceso de empoderamiento se han realizado intervenciones individuales y colectivas en las que se han transmitido a las mujeres beneficiarias del proyecto las herramientas necesarias para capacitarse, sentirse y ser capaces; para facultar, tener facultad o el poder de hacer cosas; y vivir con autoridad, es decir valoradas y reconocidas.

También se ha realizado con todas las beneficiarias del proyecto un curso de Alfabetización digital. La brecha digital es en el siglo XXI una de los principales focos de desigualdad. La formación desde la base en NTIC esta encaminada no a la mera adquisición de conocimientos y al fomento de las Nuevas tecnologías sino que es una herramienta más para consecución del proceso de empoderamiento.

El proyecto Futur@ se aborda desde el primer día desde una perspectiva integral y transversal de género, que se materializa a través de las siguientes actuaciones:

- La utilización de lenguaje inclusivo en todos los documentos y materiales que se elaboran desde la entidad.
- Rechazo del uso de imágenes que muestren a la mujer como bien de consumo y/o en sus roles tradicionales.
- Formación específica y continua, en género y en trata para todo el equipo involucrado en el proyecto.
- Acciones individuales de conciliación de la vida personal y laboral. A través de los itinerarios individualizados se orienta a las usuarias a que hagan uso de los recursos normalizados en este sentido, especialmente para el cuidado de menores. Se apoya a las mujeres en la gestión de los mismos, intentando siempre que sean ellas mismas las protagonistas del proceso.

o Innovación.

El Proyecto Futur@, aporta un valor añadido a todo el proceso de inserción; se les proporciona un apoyo a través de la formación en mediación, por parte de mujeres que han pasado por la misma circunstancia o por circunstancias parecidas de explotación o prostitución y que actúan como mediadoras e interlocutoras en todo el proceso de inserción. Estas mujeres, así formadas, pueden aportar el valor de la experiencia, la empatía y la confianza, tan necesarias para que el proceso de inserción sea todo un éxito.

➤ **RESULTADOS FÍSICOS Y FINANCIEROS:**

- Se obtuvieron 104 demandas para participar en el proyecto, pudiendo dar cabida solamente a 20 de las demandas, más cuatro incorporaciones posteriores por baja.
- Todas las beneficiarias han participado en un proceso formativo integral en el que 8 de estas mujeres se han formado en textil, 11 en geriatría, 10 de ellas han participado en castellano y las 20 en alfabetización digital.
- Seis de las participantes del proyecto recibieron formación como agentes sociales.
- Durante el proceso del proyecto se realizaron 6 inserciones laborales con contrato. El resto se encuentra en fase de búsqueda activa de empleo.

El importe de la subvención concedida a este programa y justificada por la entidad es de 77.755 .

Subdirección General de Inmigración (SGI)

Fundamentalmente es en este Eje donde este Organismo Intermedio desarrolla la actividad a través de organizaciones sindicales más representativas, asociaciones y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro y ayuntamientos, seleccionadas todas en régimen de concurrencia competitiva.

Como objetivo específico se ha propuesto:

La organización de los flujos migratorios de los trabajadores agrarios migrantes de temporada

Para ello se ponen en marcha, las siguientes líneas de actuación/subvención:

- Organización y coordinación de las contrataciones y de los desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada., incluyendo la organización y planificación de las campañas agrícolas de temporada, la cuantificación de las necesidades de temporeros/as, la gestión de las ofertas, la coordinación de las contrataciones y sus consecuencias legales y la organización de los viajes por las organizaciones y agrupaciones empresariales y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro.
- Promoción y apoyo a la concatenación de campañas de temporada al efecto de que los trabajadores realicen itinerarios laborales con el mínimo número de días sin actividad o solapamiento improductivo.
- Visita a los alojamientos de los temporeros e informe sobre la situación de los mismos a efectos de controlar su adecuación a lo establecido en la Orden de bases, de disponer de un banco de datos de los alojamiento temporeros existentes y de emprender las actuaciones que la ley permita caso de incumplimiento

- Asesoramiento e información sociolaboral a los temporeros en relación con sus derechos, las condiciones del sector, los servicios de carácter social a que tienen derecho, etc, realizado por los ayuntamientos, las organizaciones sindicales y las asociaciones agrarias sin ánimo de lucro.
- Realización de estudios e investigaciones sobre las condiciones sociales, laborales, sanitarias y económicas de los temporeros en orden al conocimiento real de la situación y a la implementación de actuaciones y normativa que asegure su corrección.
- La realización de comisiones nacionales y provinciales y grupos de trabajo sobre la organización de flujos migratorios, según lo establecido en el Acuerdo Marco vigente entre la Administración y los principales agentes sociales implicados, desde 2006.

OPERACIÓN: Organización y coordinación de la contratación y de los desplazamientos de los trabajadores migrantes agrícolas de temporadas

Siendo los temporeros agrícolas los causantes de esta subvención, se persigue como objetivo de no discriminación de este colectivo respecto al resto de población productiva. Esto es, que las dificultades del propio colectivo migrante no se vean agravadas por las aportadas por las dificultades del propio tipo de trabajo, principalmente la temporalidad obligada de las campañas agrícolas y los desplazamientos (y sus efectos) de una campaña a otra, a su vez indefinidas por razones obvias meteorológicas y de precios de mercado agroalimentario.

Por ello se apoya la acción de colectivos (agentes sindicales, asociaciones agrarias y cooperativas) que informándose y analizando previamente o las necesidades de mano de obra en cada producción agrícola, pongan a disposición de los empleadores la mano de obra necesaria para la producción agrícola, asumiendo además el resto de tramitaciones contractuales de manera legal.

Dicha actuación es necesaria en las regiones más deprimidas para que a través del impulso al pequeño empresario agrícola, no se deprima aún más al facilitarles los temporeros migrantes que requiere.

Han operado, tras concurrencia competitiva 8 entidades de las 22 inicialmente participantes, que han sido elegidas en función del mayor número de temporeros beneficiarios de ese trabajo agrícola, de si se trataba de campaña ejecutada en regiones con mayor nivel de protección reconocida europea (convergencia, competitividad), de si los temporeros residían o no en España y del grado de aprovechamiento de las subvenciones recibidas en este Programa Operativo en ejercicios anteriores.

El número de trabajadores migrantes de temporada en campañas agrícolas cuyos proyectos se presentaban para realizar era de 10.908, de los que pudieron materializarse 7.443.

OPERACIÓN: Visita a los alojamientos de temporeros e informe sobre las condiciones de los mismos

Dada la gran dispersión geográfica de las explotaciones agrícolas de temporada y la intensidad de los trabajos por la propia caducidad de la mercancía y las exigencias del comercio internacional, así como el respeto de los derechos laborales y sociales de los trabajadores, casi en la totalidad de las explotaciones se encuentran alojamientos para los trabajadores, como medida de facilitación de su habitación y transporte hasta su residencia en época de campaña.

Dichos alojamientos, cuya facilitación es considerada parte del salario, al objeto de continuar en pro de la igualdad o no discriminación debe cumplir una serie de requisitos incluidos en la Orden de bases que regula este tipo de subvenciones.

Los agentes sindicales y las organizaciones agrarias o los Ayuntamientos cuando facilitan la operación descrita en 3.1.2.a), también deben conocer la existencia y estado de dichos alojamientos, ya que por convenio, si se facilitan deben cumplir los requisitos preestablecidos, caso contrario no podrán facilitar temporeros a esa explotación.

Así mismo deben informar a este Organismo Intermedio del estado de dichos alojamiento, tanto para la actualización de la Bases de datos correspondiente, así como para posibilitar las actuaciones legales que procediesen.

En principio son actuaciones que son confundidas con la labor inspectora por lo que tienen dificultades añadidas por el recelo de los propietarios.

El ejercido en cuestión han operado e esta actividad 3 de las cuatro entidades solicitantes, siendo, además de los descritos para la operación anterior, factor de discriminación en dicha concurrencia competitiva, la del número de temporeros alojados.

Los 395 alojamientos planificados para su visita, se realizaron e informaron.

OPERACIÓN: Asesoramiento e información sociolaboral a temporeros agrícolas.

Siendo el objetivo la lucha contra la discriminación, del trabajador migrante temporero, por razón de la dificultad del acceso a la misma en sus circunstancias cualitativas y materiales, el objetivo es asegurar que la misma es recibida en igualdad de dificultad que el resto de los trabajadores de otros medios.

Por ello se apoya a organizaciones sindicales, ayuntamientos y asociaciones agrarias en sus actuaciones generales, como pueden ser los que usan medios tecnológicos para la difusión (web, correo electrónico, teléfono, materiales audiovisuales, materiales informativos tradicionales), así como las actuaciones particulares, como es el caso.

Para ello dichas entidades analizan previamente geográfica y temporalmente (campañas productivas) las presencias de los temporeros, y planifican unos itinerarios de visitas informativas de carácter general. Se conciertan con los propietarios fechas y horas, se anuncian a los temporeros para su asistencia y para permitir el hecho de asesoramientos personalizados. También se realizan dichas ambas visitas a petición de empresarios agrícolas o temporeros.

El año 2012 se apoyaron 5 de los 17 proyectos presentados siendo los criterios de selección en este proceso de concurrencia competitiva, además de los precitados el mayor número de temporeros y campañas informados en forma de desplazamiento específico.

De los 14.648 temporeros planificados para ser informados y asesorados de forma directa (personal o pequeños grupos) se realizaron 9.317.

OPERACIONES: Realización de estudios e investigaciones sobre las condiciones sanitarias, laborales y económicas de las personas migrantes trabajadoras de temporada, y, participación en las Comisiones Central y Provinciales y grupos de trabajo para la mejora del sector.

Las dificultades de todo tipo inherentes y acaecidas en el ámbito agrícola concretamente ha llevado a los agentes implicados a orientar sus esfuerzos a la solución de actividad agrícola concreta, habiendo dejado presentado solamente 3 estudios muy específicos en cuanto a las circunstancias y ámbito geográfico y producción, así como aún habiéndose celebrado todas las reuniones y comisiones reglamentariamente acordadas en el año, no han presentado apenas solicitudes para su apoyo económico.

TEMA PRIORITARIO 71: Vías de integración y reintegración de personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.

De los dos temas prioritarios desarrollados por CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE) en el eje 2, el 71, incluye 34 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 36 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.

El número de personas atendidas es de 3.497 en el tema prioritario 71, de las cuales el 56% son mujeres frente al 44% de hombres. Decir que suponen en total el 18% de todas las personas atendidas desde Cruz Roja en el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación.

Este año, a pesar de la crisis, un 32% del total de personas participantes en el marco del TP71 ha logrado encontrar un empleo, 619 mujeres y 508 hombres, lo que supone un 31% del total de mujeres y un 33% del total de hombres.

El perfil tipo de las personas atendidas en el Tema Prioritario 71 es mayoritariamente mujeres (56% frente al 44% de hombres), con una edad entre 25 y 54 años (72%, frente al 26% de jóvenes y 2% de mayores de esa edad), en situación laboral de desempleo (86% frente al 10 % de inactivos y el 4% de ocupados), y con un nivel de estudios medio bajo: el 73% sin estudios, primarios y secundarios obligatorios, el 23% secundarios superiores, y el 4% 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 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 (35%), 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 21 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 31.428 horas de orientación, de las cuales 27.271 han sido individuales y el resto en acciones grupales. En total se han desarrollado 26.910 sesiones de orientación individualizada y se han impartido un total de 1.109 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 (107 sesiones), así como técnicas de búsqueda de empleo (281 talleres de elaboración de curriculum, comportamiento en entrevistas...) organización del tiempo y corresponsabilidad (38 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 (136 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	1.923	1.444	3.367	27.271	26.910
Sesiones informativas	742	382	1.124	870	301
Motivación y activación	379	196	575	361	107
Orientación profesional	658	532	1.190	856	246
Talleres búsqueda empleo	676	387	1.063	1.403	281
Empoderamiento	411	121	532	542	136
Organización tiempo y corresponsabilidad	191	55	246	127	38

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 8% 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 822 cursos, de los cuales 600 han estado centrados en competencias transversales y 222 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 101 horas. En total se han impartido 30.980 horas de formación.

En relación a las competencias transversales tanto de manera general, como específicamente de los cursos propios, conviene recordar que por un lado se potencia la derivación a recursos formativos existentes en el entorno local, tanto de carácter público como privado, como mecanismo de integración de la población desfavorecida en los contextos laborales normalizados; y por otro, cuando la demanda es suficiente y/o se necesitan procesos especiales de aprendizaje, se organizan cursos directamente en el marco del Programa.

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 (59%), 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 30% del total de participantes y los que lo hacen en competencias técnicas un 43%. 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 cuanto a la **capacitación profesional**, hay que destacar que casi la mitad de los participantes han sido cualificados en una profesión u oficio determinado (42% 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.

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 66% 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 y el tipo de contacto. 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 total se ha contactado con un total de 1.868 empresas en el Tema Prioritario 71, de las cuales 1.252 han sido directamente visitadas para conocer de primera mano los entornos productivos; se ha realizado un trabajo de asesoramiento empresarial desde el proyecto con 191 empresas y a 647 se les ha realizado un seguimiento tras la colaboración. Al final gracias a este trabajo se ha logrado obtener ofertas de 3.514 empresas.

La distribución de estas empresas por sectores queda recogida en la siguiente tabla, en la que se constata que es el sector Servicios el destinatario fundamental de las acciones de prospección empresarial.

Sectores	Nº empresas contactadas	visitadas
Agricultura	2%	2%
Construcción	2%	1%
Industria	6%	3%
Servicios	90%	94%

En cuanto a la **gestión de ofertas de empleo**, el porcentaje de personas preseleccionadas para cubrir ofertas de empleo es de un 26%, 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 38% 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 (más información en Informe Anual 2012 CRE):

- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral e Itinerarios integrales con un colectivo específico
- Itinerarios horizontales con jóvenes en la empresa
- Activación y acompañamiento laboral para mujeres
- Servicio de mediación sociolaboral para personas excluidas

PROYECTO: ITINERARIOS PARA PERSONAS DE DIFÍCIL INSERCIÓN AFECTADAS POR LA CRISIS

Además de las operaciones/proyectos mencionados y descritos anteriormente se han desarrollado, en el marco del Tema Prioritario 71 dos experiencias piloto, en Jaén y Castellón, dirigidas a personas en dificultad social no muy alejadas del mercado de trabajo, pero que a raíz de la crisis económica se han encontrado en situación de vulnerabilidad. Se trata de personas que hasta 2008 se encontraban en una posición laboral más o menos estable, aunque con cierta precariedad, y que en estos últimos años han perdido sus empleos, y por determinadas características no han podido reincorporarse al mercado de trabajo. En general son personas con niveles educativos medios y bajos, con una cualificación profesional muy limitada a determinados sectores (por ejemplo en el caso de los hombres muy focalizada en la construcción), con poco capital relacional y desconocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo. Una parte importante han sido personas extranjeras comunitarias, de los últimos países incorporados a la Unión Europea y otras personas nacidas en el extranjero, pero nacionalizadas españolas, y que sin embargo siguen sufriendo la mayor parte de los elementos de discriminación que sufren las personas inmigrantes.

Los resultados de estos proyectos en 2012 ha sido:

- 406 personas atendidas, de las cuales el 57% han sido mujeres (233) y el 43% han sido hombres (173);
- el número de personas formadas han sido de 211 personas (52% en relación al total de participantes); 127 mujeres (55%), y 84 hombres (49%).
- Se han impartido 28 cursos de competencias transversales y 14 cursos de capacitación profesional, sumando un total de 346 horas y 1726 horas respectivamente.
- Se ha realizado un trabajo de prospección empresarial con 331 empresas, visitando presencialmente 164, asesorando a 13 y realizando seguimiento a 117. En los servicios de empleo de estas provincias se han gestionado ofertas de 126 empresas.
- Finalmente han logrado un empleo 74 personas, es decir, el 18% de los participantes (47 mujeres y 27 hombres; 20% y 16% de ratio de inserción respectivamente).

PROYECTO: APROP. ITINERARIOS INNOVADORES DE INSERCIÓN CON PERSONAS RECLUSAS

APROP es un proyecto de partenariado público-privado con desarrollo provincial en Barcelona y Lleida cofinanciado por el Fondo Social Europeo y CIRE (Generalitat de Catalunya), en el que ambas entidades aportan estructura técnica que se encarga de la ejecución de las acciones. El proyecto APROP va dirigido a personas en régimen penitenciario, colectivo de muy difícil inserción, en tercer grado, aunque también se trabaja, en menor

medida, con personas que se encuentran en segundo grado, tienen documentación en regla para trabajar y están a punto de acceder al tercer grado.

La metodología se basa en itinerarios personalizados de inserción, que se adaptan al punto en el que cada persona se encuentra en su proceso de integración sociolaboral, estableciéndose dos tipos diferenciados de perfiles: aproximadamente la mitad de las personas atendidas realizan acciones de mantenimiento en el puesto de trabajo, una vez acceden a una inserción gestionada desde CIRE, y el resto de los/as participantes acceden al proyecto para iniciar acciones de búsqueda activa de empleo y mejora de la empleabilidad a través de itinerarios personalizados intensificados de inserción, que comprenden las acciones de orientación, formación e intermediación laboral, realizadas conjuntamente entre ambas entidades.

Los resultados del proyecto en 2012 han sido:

- Han participado 382 personas, 30 mujeres y 352 hombres
- Se han formado un 30% de las mujeres y el 51% los hombres, es decir 9 mujeres y 178 hombres.
- Se han impartido 36 cursos de formación en competencias transversales y 22 de capacitación profesional, con 446 y 970 horas respectivamente.
- Se han preseleccionado a ofertas gestionadas desde el servicio a un 32% de participantes (40% mujeres y 31% hombres)
- Se ha insertado un 65% de participantes, 20 mujeres y 224 hombres (67% de mujeres y 64% de hombres).

Operación multiobjetivo TP71 "itinerarios para personas con dificultades sociales"

Su principal actividad es la planificación global, trabajo de cooperación empresarial con grandes empresas a través de visitas, prospección, gestión de ofertas a nivel plurirregional, contraste metodológico entre todas las operaciones de itinerarios laborales con inmigrantes. Durante 2012, el trabajo de acompañamiento a nivel plurirregional se ha centrado en el asesoramiento para el desarrollo de los proyectos territoriales tanto de los itinerarios 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 ámbito y compartir el conocimiento derivado de ese desarrollo.

En concreto se han realizado 35 informes semestral de cada una de las operaciones que se desarrollan en el territorio 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 de cada una de las operaciones y a la dirección del departamento gestor del mismo para su análisis e incorporación de las mejoras necesarias.

Además cabe mencionar el desarrollo también de encuentros para el intercambio metodológico con todos los equipos, en concreto en las operaciones de:

- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral. "Activación y acompañamiento laboral para mujeres y jóvenes alejados del mercado laboral". 27 y 28 de marzo 2012. De estos proyectos participaron 31 personas de las diferentes zonas en las que se ejecuta la actividad.
- Encuentro formativo "Itinerarios de inserción laboral con jóvenes en la empresa" .3, 4 y 5 de Diciembre del 2012. En la que participaron 32 personas de 25 oficinas territoriales en las que se desarrolla este proyecto, que el contenido principal fue la orientación por competencias y luego toda exposición de contenidos metodológicos, técnicos y justificativos para la puesta en marcha de proyectos.

También ha supuesto la puesta en marcha de manera general del material *on line* que se realizó en el año 2011 como el "Capacita" que es una herramienta telemática en la que las personas hacen una autoevaluación de sus

competencias básicas para el empleo y a través de casos prácticos van avanzando y analizando las suyas permitiéndoles de esta manera saber qué aspectos tienen que trabajar.

Además cabe mencionar de manera específica que ha diseñado una herramienta sobre "Índices de empleabilidad" que permitirá medir y desarrollar las competencias que facilitan a una persona en situación de vulnerabilidad su acceso y mantenimiento al empleo. El objetivo es crear herramientas, procesos y procedimientos adicionales que refuercen y faciliten nuestra práctica diaria y que permitan contar con un modelo de valoración y seguimiento de la empleabilidad que aporte objetividad a la medición y que incorpore la visión de la empresa, teniendo en cuenta las competencias y capacidades más demandadas.

Se realizó un reportaje fotográfico en las oficinas territoriales de Alicante, Cuenca y Córdoba con el objetivo de obtener imágenes que ayuden a mostrar el trabajo en materia de inserción laboral y que sirva de soporte para las sesiones de motivación, orientación laboral.

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	Á. 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 marco de este tema se han desarrollado cinco campañas (una campaña autonómica, y una campaña multiobjetivo)

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: APROP Itinerarios innovadores con otros colectivos en riesgo de exclusión (reclusos y exreclusos)

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 (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)

Organismo: Cruz Roja Española

Ámbito geográfico: Competitividad (Barcelona i Lleida)

Breve descripción del proyecto:

APROP es un proyecto con desarrollo provincial en Barcelona y Lleida cofinanciado por el Fondo Social Europeo y CIRE (Centre d'Iniciatives per a la Reinserció), organismo dependiente del Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya. En este proyecto, la relación entre Cruz Roja y CIRE es de partenariado público-privado, ya que ambas entidades aportan estructura técnica que se encarga de la ejecución de las acciones.

El proyecto APROP va dirigido a personas en régimen penitenciario, colectivo de muy difícil inserción, tanto por sus características intrínsecas como por ser destinatario de un alto número de estereotipos y prejuicios, que se hacen muy patentes entornos laborales. La mayor parte de los/as participantes están en tercer grado, aunque también se trabaja, en menor medida, con personas que se encuentran en segundo grado, tienen documentación en regla para trabajar y están a punto de acceder al tercer grado. Todas vienen derivadas desde CIRE, donde se les hacen las primeras entrevistas de diagnóstico ocupacional que permiten la entrada al proyecto APROP.

Objetivos:

- Apoyar los procesos de incorporación a puestos de trabajo de las personas reclusas, así como la permanencia en el empleo, mediante tutorías a medida de las necesidades de cada persona
- Mejorar las posibilidades de trabajo de las personas en situación de régimen penitenciario, que se

encuentran en tercer grado o en vías de acceder a él, favoreciendo una mejora de su empleabilidad y la toma de contacto con el tejido empresarial.

- Potenciar la integración en los espacios laborales de este colectivo de muy difícil inserción, luchando contra la discriminación que sufren en el acceso al empleo.
- Realizar una atención integral a las personas a través de la intervención coordinada entre las dos instituciones Partners del proyecto: Cruz Roja y CIRE.

Metodología de intervención:

La metodología se basa en itinerarios personalizados de inserción, que se adaptan al punto en el que cada persona se encuentra en su proceso de integración sociolaboral, estableciéndose dos tipos diferenciados de perfiles:

- a) En el proyecto, aproximadamente la mitad de las personas atendidas realizan acciones de mantenimiento en el puesto de trabajo, una vez acceden a una inserción gestionada desde CIRE, y después de pasar por un proceso de itinerario de inserción gestionado por la entidad desde los diversos centros penitenciarios. Este proceso es previo a la entrada en APROP. Pueden tratarse de inserciones en el mercado de trabajo ordinario o protegido. Por la amplia experiencia de CIRE con este colectivo sabemos que, cuando las personas acceden al tercer grado y vuelven a tener contacto con su entorno vital anterior, son muy susceptibles de tener recaídas. Por ello, esta parte del proyecto es considerada de capital importancia.
- b) El resto de los/as participantes acceden al proyecto para iniciar acciones de búsqueda activa de empleo y mejora de la empleabilidad a través de itinerarios personalizados intensificados de inserción, que comprenden las acciones de orientación, formación e intermediación laboral, realizadas conjuntamente entre ambas entidades.

Características principales del proyecto:

Población objetivo personas en régimen penitenciario en tercer grado, aunque también se trabaja, en menor medida, con personas que se encuentran en segundo grado. La mitad son personas con contrato de trabajo en empresa ordinaria o protegida, pero con una gran inestabilidad laboral.

Innovación

APROP es un proyecto innovador, en el marco del POLCD, por diversos motivos:

- a) la relación de partenariado existente entre ambas entidades;
- b) la cofinanciación del proyecto a través de estructura técnica de una entidad externa;
- c) el colectivo al que se dirige;
- d) la importancia de las acciones de seguimiento y tutorización, encaminadas al mantenimiento profesional en un puesto de trabajo;
- e) la configuración de buena parte de los itinerarios entorno a acciones modulares en competencias transversales y de orientación grupal, centradas en el sector profesional en el que finalmente algunas de estas personas se formarán.

Criterios de igualdad:

Entre los objetivos del proyecto, cabe destacar el fomento de la igualdad de género y de la mejora de la situación sociolaboral de las mujeres en régimen penitenciario. Sin embargo el trabajo se realiza fundamentalmente en módulos penitenciarios masculinos, aunque de manera puntual se ha trabajado con algunas mujeres.

La igualdad de oportunidades se trabaja en el proyecto fundamentalmente con los hombres participantes del proyecto en dos direcciones:

- Realización e impartición de módulos transversales de igualdad de oportunidades y de corresponsabilidad en las distintas actividades del proyecto, para favorecer una mayor implicación de los hombres en la igualdad en los ámbitos domésticos y laborales.
- Diversificación profesional en la orientación, formación e intermediación de manera que se evita la concentración sectorial en las profesiones tradicionalmente masculinizadas, abriéndose hacia ocupaciones más feminizadas (ejemplo camareros de pisos).

Sostenibilidad:

La participación de entidades públicas autonómicas y la colaboración público-privada garantiza la sostenibilidad

del proyecto, aunque la falta de financiación europea limitaría el alcance del mismo a medio y largo plazo.

Resultados físicos y financieros:

Los principales resultados son:

- Han participado 382 personas, 30 mujeres y 352 hombres
- El 100% han sido orientados individualmente, y el 45% han participado en acciones grupales de orientación. Siendo la media de horas de orientación de 11h.
- Se han formado un 30% de las mujeres y el 51% los hombres, es decir 9 mujeres y 178 hombres.
- Se han impartido 36 cursos de formación en competencias transversales y 22 de capacitación profesional, con 446 y 970 horas respectivamente.
- Se han preseleccionado a ofertas gestionadas desde el servicio a un 32% de participantes (40% mujeres y 31% hombres)
- Se ha insertado un 65% de participantes, 20 mujeres y 224 hombres (67% de mujeres y 64% de hombres).

El coste económico del proyecto es de 232.493€ aunque a lo largo del año 2.012 se ha ejecutado algo menos, 221.507€, es decir, un 95,2%.

Durante 2012 CÁRITAS ESPAÑOLA en este tema prioritario ha desarrollado las operaciones previstas, aprobadas por el órgano interno competente, la Unidad de Dirección del Programa Operativo (POLCD). Se iniciaron el 1 de enero y finalizaron el 31 de diciembre. Las operaciones son: 50 Itinerarios Integrados de Inserción, 10 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, 4 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 2012, 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, señaladas en informes anteriores, que ya se impulsaba en el anterior período 2000-2006 y se remonta a etapas anteriores del Programa de Empleo, se mantiene como línea de acción estratégica. Cada vez vemos más necesario consolidar los espacios de coordinación y generar aquellos que sean factibles, tanto en razón de nuestro modelo de intervención, como en razón de la exigencias, cada vez mayores, de difícil coyuntura en que nos encontramos, que nos obliga a unir fuerzas y rentabilizar esfuerzos. Así mismo, nos exige un esfuerzo, cada vez mayor, de innovación y creatividad, de seguimiento de los procesos.

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

Desde los Servicios de Orientación se realizan diferentes acciones:

Diagnóstico de Empleabilidad de la persona participante: teniendo en cuenta su situación social, su formación, experiencia laboral, sus competencias, actitudes, motivaciones..., se valoran sus posibilidades de acceso y mantenimiento de un empleo (Nivel de Empleabilidad). Además, se detectan sus puntos fuertes y las áreas que necesita mejorar.

Diseño consensuado del Itinerario Integrado de Inserción: teniendo en cuenta el diagnóstico, el orientador laboral junto con el participante, deciden qué acciones debe emprender para mejorar su nivel de Empleabilidad. Dependiendo de cada persona, puede necesitar desarrollar primero habilidades laborales, o mejorar su formación o necesita orientación para ponerse ya en marcha con la búsqueda de empleo...

Información Laboral: para que la persona pueda decidir su itinerario de inserción, es importante que el orientador facilite la información necesaria para que conozca los recursos que existen en su zona y cómo acceder a ellos, la situación del mercado de trabajo, derechos y deberes laborales...

Técnicas de Búsqueda Activa de Empleo: de forma grupal o individual, los Orientadores Laborales informan y entrenan las diferentes técnicas que las personas pueden poner en marcha en su búsqueda de empleo (elaboración de currículo, cartas de presentación, búsqueda de ofertas en internet, agencias de colocación, cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo...)

Acompañamiento al Itinerario de Inserción: Como hemos dicho, el Itinerario es un proceso en el que es necesario ir revisando y actualizando los objetivos y estrategias. La figura del orientador laboral es la que da continuidad y apoyo a lo largo de todo el proceso. Mediante entrevistas individuales con la persona participante, va revisando objetivos, motivando a la persona (reforzando sus logros y animando a mejorar los puntos débiles) y planteando nuevas acciones. Además, el orientador se coordina con otros profesionales que pueden estar interviniendo a lo largo de las diferentes acciones del proceso (formadores de cursos, intermediador laboral, trabajador social...)

A lo largo de 2012 los Servicios de Acogida y Orientación Socio-laboral han continuado sufriendo, de manera aún más intensa que durante 2011, 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 50 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.

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

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 2012 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 2012 se ha llevado a cabo más de 200 talleres prelaborales 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 Hostelería y Turismo. Auxiliar de Hostelería: Ayudante de cocina, Ayudante de Repostería y panadería, Camareros de comedor, Camarera de pisos,
- En la familia 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, etc.

También se han ofrecido cursos de capacitación profesional dirigidos a personas que ya tienen unas habilidades personales y sociales básicas y pueden afrontar una formación técnica de mayor rigor y exigencia. Son cursos que Cáritas adapta a las particularidades de personas y colectivos, así como las demandas del mercado de trabajo.

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 2012, 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 10 empresas de inserción apoyadas desde el POLCD-FSE ha desarrollado a lo largo de 2012 sus actividades productivas en los sectores respectivos y han llevado a cabo los programas formativos personalizados con las personas en proceso de inserción.

Barcelona: Reutilización Textil

Lleida: Reutilización Textil

Albacete: Reutilización Textil; Turismo Rural; Servicios Forestales; Hostelería.

Córdoba: Recogida de papel y cartón.

Guadalajara: Reutilización Textil

Madrid: Paquetería y Mensajería.

Solsona: Reutilización Textil, Reutilización de aceite.

Salamanca: Limpieza, Jardinería, Mantenimiento parques y jardines

- **TP 71- CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN.**
 - Cáritas Regional Andalucía.
 - Cáritas Regional Extremadura.
 - Cáritas Diocesana Coria Cáceres
- **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 III Encuentro de Empleo de las Cáritas de la Comunidad Valenciana, el 10 de noviembre, bajo el lema: "Estos corazones no pueden quedarse parados", en la que participaron 85 personas, técnicos contratados y personal voluntario de las Cáritas diocesanas y parroquiales de Castellón, Alicante y Valencia. Después de una ponencia marco general, se abordó la nueva normativa del Servicio de Hogar Familiar y distintas iniciativas de economía social.

Las sesiones formativas de Cáritas Regional de Andalucía se celebraron:

- Una orientación con sentido: 21 y 22 de mayo: 15 personas (11 mujeres y 4 hombres)
- Relación con empresas: 29 octubre. 28 personas (19 hombres y 9 mujeres)
- Redes sociales aplicadas a acciones de empleo: 5 y 6 de noviembre. 15 personas (9 mujeres y 6 hombres).

Las sesiones de Cáritas Regional de Extremadura:

- Orientación con sentido. 18 de junio. 18 personas (15 mujeres y 3 hombres)
- 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.
- Acompañamiento y asistencia técnica a los Programas de Empleo de las Cáritas Diocesanas de las comunidades respectivas, incidiendo tanto en espacio técnico, como en el directivo y contando con los voluntarios implicados
- Elaboración de materiales de apoyo. Elaboración de programas formativos para determinados perfiles profesionales Definición y construcción común de perfiles, metodologías, funciones y herramientas. Boletines informativos y Dosieres recopilatorios de actividades, investigaciones, convocatorias, artículos de interés, etc.
- Se ha valorado especialmente la contribución a la elaboración de metodologías comunes adecuadas a la realidad para diagnosticar y para intervenir en las condiciones de empleabilidad, se han elaborado materiales de apoyo. En concreto la recopilación de materiales en Cáritas Regional Baleares basados en los proyectos de reutilización textil.
- En materia de sensibilización se han preparado y difundido las memorias anuales de Empleo, los proyectos y acciones.
- Desarrollo de un observatorio permanente sobre la realidad de empleo, políticas sociales y de empleo, recursos, las distintas subvenciones y ayudas susceptibles de ser aplicadas a la realidad de nuestras acciones

Algunos datos del Tema P. 71: Durante el año 2012 el número de personas que, como resultado de los itinerarios de inserción, han logrado emplearse es de 3.381. Si consideramos el acumulado a diciembre de 2011, el número de personas empleadas es de 11.078.

De las 3.381 personas empleadas, 2.181 (64%) son mujeres y 1.199 (36%) 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: Asesoría y acompañamiento a Empresas de inserción. Cáritas Albacete.

Programa Operativo: Lucha contra la discriminación

Eje Prioritario: 2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Tema Prioritario: 71

Organismo: Cáritas Española

Ámbito Geográfico: Albacete y Provincia.

Breve Descripción del proyecto:

Cáritas Diocesana de Albacete, a través de su Fundación “El Sembrador” impulsa la creación de empleo de inserción en sus empresas de inserción. Desde su creación, la Fundación ha realizado, a través de los fondos del Programa Operativo, la prospección del mercado laboral en Albacete, prospección que ha dado como resultado la creación de las empresas de inserción Viveros El Sembrador S.L, Cortijo Covaroca S.L, Fuera de Serie Reutilizaciones S.L, así como el inicio de las fases previas de formación de las futuras empresas de inserción de servicios turísticos en los municipios de Liétor y Yeste. Esta prospección de mercado ha facilitado la puesta en marcha los proyectos que hemos explicado anteriormente y la consecución de fondos de entidades públicas y privadas, así como distintos convenios y cesiones de infraestructuras que hacen viables las empresas que se han constituido y quedan por constituir.

- Objetivos:

1. Que la persona realice prácticas en el ámbito laboral (empresas y otras entidades) con aprovechamiento que mejoren su perfil profesional y su empleabilidad
2. Acompañamiento a las empresas de inserción constituidas, sobre todo en temas de gestión empresarial.
3. Impulsar esta metodología de trabajo en otras entidades, sirviéndoles de apoyo en los estudios de viabilidad necesarios para la puesta en marcha de estas iniciativas.

- Metodología de Intervención:

Seguimiento a través de visitas continuadas a las empresas, trabajo con los equipos directivos de las Cáritas Interparroquiales y parroquiales para que asuman como propias las iniciativas que se establezcan en sus zonas de trabajo y seguimiento de forma grupal e individual de las personas contratadas en inserción en las diferentes empresas así como asesoramiento gerencial a los responsables de los distintos proyectos.

- Características principales del Proyecto:

Socios que hagan viable empresarialmente el modelo social que nosotros tenemos consolidado. Así, hasta que se constituye la SL participada mayoritariamente por la Fundación,

Para el ejercicio 2012, nuestra previsión de gestión y de personal, condicionados por la financiación que obtenemos del Plan Regional de Inserción Social de Castilla – La Mancha, será la gestión de los siguientes proyectos autónomamente o en colaboración con otras entidades como explicamos seguidamente:

- o En Fuera de Serie: Los puntos de venta de Almansa, Hellín y La Roda, teniendo de alta a 4 trabajadores normalizados y 4 trabajadores de inserción. Fuera de Serie Reutilizaciones SL, creada en 2009, gestiona la recogida de la ropa en 75 contenedores repartidos por toda la provincia a través de un convenio con el Consorcio Provincial de Medio Ambiente, teniendo de alta 2 trabajadores normalizados y 2 de inserción. En total en el proyecto contratadas por nuestra entidad tenemos a 10 personas, 4 de ellas de inserción, a estas hay que sumar contratadas por Fuera de Serie Reutilización S.L y la Asociación R que R 18 personas más, 11 de ellas en itinerario de inserción.
La selección, higienización y reparto a tiendas de la ropa la hace la asociación R que R, con la que constituimos una agrupación de entidades. Nuestras actuaciones deben estar coordinadas con las que esta entidad realiza con los trabajadores normalizados y de inserción contratados por ella. El seguimiento al personal así como la gestión, independientemente de que la contratación sea por parte de la asociación R que R, es conjunta, por lo que entendemos como propio este personal.
- o Viveros El Sembrador: Cedida la infraestructura principal por el Ayuntamiento de Hellín, en este proyecto la Fundación tiene contratados a 4 trabajadores de inserción y 1 normalizado. Viveros El Sembrador S.L constituido por la Fundación y Naturaleza y Tecnología de la Mancha S.L tiene contratados a dos trabajadores de inserción. Este relación es una expresión de la capacidad de la Fundación El Sembrador por aunar esfuerzos con empresas privadas para llevar a cabo la inserción de personas en situación o riesgo de exclusión social.
- o Por tanto durante el ejercicio 2012 tendremos contratados por la Fundación El Sembrador 4 trabajadores, 3 de ellos en itinerario de inserción y dos trabajadores de inserción en Viveros El Sembrador S.L.
- o Cortijo Covaroca: Cedida la infraestructura por el Ayuntamiento de Nerpio, en este proyecto la Fundación con ayuda de la Consejería de Salud y Bienestar Social, tiene contratados a 4 trabajadores de inserción y 2 normalizados. Cortijo Covaroca S.L contratará a lo largo de 2012 dos trabajadores en itinerario de inserción con lo que el total de trabajadores entre las dos entidades ascenderá a 8, para gestionar las líneas de negocio de hostelería y alojamiento en albergue y campamento cedidos, así como la empresa de producción de mermelada ecológica Valle del Taibilla.
- o Corral Colorao: Durante el ejercicio anterior el Ayuntamiento de Elche de la Sierra no ha sido capaz de entregar la infraestructura de albergue con la instalación eléctrica necesaria, la Fundación ha tenido contratados a 6 personas en itinerario de inserción, dedicados a las líneas de negocio de hostelería en la instalación de albergue de Corral Colorao y gestión de la jardinería municipal. Se prevé para el ejercicio 2011 reducir el número de personas de inserción a 4 y de normalizados a 3, ya que son previsibles recortes en la concesión de la jardinería municipal, dedicándonos fundamentalmente a la gestión de la cafetería El Búho de la Casa de la Cultura de Elche de la Sierra.

- Resultados Físicos y Financieros:

Total Inversión FSE+Cáritas: 62.837,34 €

Buena Práctica de Gestión. Proyecto: RED SOCIOLABORAL DE CÁRITAS DIOCESANA DE CÁDIZ

Programa Operativo: Lucha contra la discriminación

Eje Prioritario: 2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Tema Prioritario: 71

Organismo: Cáritas Española

Ámbito Geográfico: Cádiz.

Breve Descripción.

Puntos de Integración Socio Laboral.

- Acercamiento de las acciones de empleo al territorio.
- Consolidación de los puntos existentes:
 - o Bahía de Cádiz: 2 en Cádiz, 1 en San Fernando, 1 en Chiclana.
 - o Janda Interior: 1 en Medina.
 - o Janda Litoral: 1 en El Colorado (Conil)
 - o Campo de Gibraltar: 1 en los Barrios que cubre la atención también de San Roque.
- Acciones preparatorias, previas a la creación de nuevos puntos:
 - o Janda Litoral: Barbate.
 - o Campo de Gibraltar: Tarifa, Algeciras, La Línea.

Los Puntos de Integración Sociolaboral son el dispositivo de acceso a las acciones de empleo y el núcleo central desde el que se realizan el resto de acciones del Programa Diocesano para el empleo y la Inclusión Social: Preformación Sociolaboral e Intermediación Laboral.

De manera transversal desde la propia estructura de los Puntos de Integración sociolaboral e incorporado en su metodología: Planificación, constitución de equipos, constitución de redes locales cualificación de agentes para el desarrollo de los itinerarios de inserción sociolaboral. Esto nos permitirá articular en torno a los Puntos de Integración sociolaboral el resto de actuaciones.

Objetivos:

1. Acoger a las personas desempleadas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.
2. Promover la coordinación y el establecimiento de líneas de trabajo conjunto entre todos los recursos y dispositivos de empleo para optimizarlos y lograr un acceso a la persona más eficaz.
3. Facilitar información de carácter sociolaboral de manera seleccionada y adaptada a la persona participante.
4. Ofrecer un servicio de asesoramiento integral sobre los recursos, dispositivos y programas del territorio, así como su posterior derivación al dispositivo adecuado.
5. Desarrollar un proceso de orientación sociolaboral, favoreciendo el autoconocimiento de la persona y la asunción de sus dificultades así como el desarrollo de sus potencialidades.
6. Sistematizar la búsqueda activa de empleo y ofrecer un acompañamiento personalizado mediante un Plan Individual de Acción, de carácter integral acordado entre la persona participante y los diferentes recursos implicados.

METODOLOGÍA.

Las personas llegan a los Puntos de Integración Sociolaboral canalizadas desde las Cáritas Parroquiales y Arciprestales desde los proyectos de Acogida y Familia y las acciones de promoción. Llegan también derivadas de Servicios Sociales Comunitarios y otras Asociaciones de los territorios de referencia. Cada vez son más las personas que llegan derivadas y menos las que llegan por sí solas, a través de la información transmitida por el "boca a oreja"

La primera acción realizada en los puntos es la acogida y la información. Los Puntos de Integración Sociolaboral en este primer momento tratan de acoger, detectar las necesidades de la persona, prestar información o indicar su acceso y formar en el uso de la misma, la información se convierte así en un recurso.

A partir de aquí y de mutuo acuerdo se desarrolla el Plan de trabajo con la persona. Plan de trabajo en el que fundamentalmente se implica el programa de empleo y la persona, y en el que también puede intervenir la Cáritas Parroquial o Arciprestal de referencia, así como otros recursos del territorio. Se trata de que la persona desarrolle sus potencialidades, identifique sus carencias y la forma de cubrirlas, aprenda a utilizar y utilice los recursos del territorio.

Las características de los puntos de información son:

- Proximidad: no solo en el sentido físico, sino en lo que supone de cercanía y calidez. Puntos de acogida e información son un espacio abierto, vivo, "de y para" las personas participantes.
- Personalización: Se ofrece un tratamiento individualizado de las demandas, se identifica lo que cada persona necesita y expresa, y se desarrollan consecuentemente las acciones que le permitan su satisfacción.

- **Dinamismo:** Junto con la proximidad, los puntos de acogida e información sociolaboral llevan añadidos acciones de animación dirigidos a convertir la información en un recurso no solo útil o necesario, sino que además resulte sencillo y atractivo el manejo.

Resultados:

Variable	Categoría a informar	Hombre	Mujer	Total
Edad	menor de 25	36	60	96
	entre 25 y 54	244	433	677
	mayor de 54	18	27	45
	Total de variable Edad	298	520	818

Empleos conseguidos: 39 mujeres y 13 hombres

Inversión: 135.635 € (Total, FSE + Cáritas Española)

Buena Práctica de Gestión. Proyecto: Itinerarios Integrados de Inserción, Actuación Prospección de empleo e Intermediación laboral.

Programa Operativo: Lucha contra la discriminación

Eje Prioritario: 2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Tema Prioritario: 71

Organismo: Cáritas Española

Ámbito Geográfico: Salamanca

Breve Descripción del proyecto:

El equipo de empleo de la CD de Salamanca desarrolla diferentes fases del itinerario ofreciendo a los participantes acciones de orientación laboral, formativas, de intermediación laboral y desarrollando iniciativas de economía social.

Con el fin de apoyar a las personas en su última fase del itinerario, una vez que han mejorado su nivel de Empleabilidad y están preparadas para incorporarse a un empleo, llevan a cabo acciones de **prospección empresarial**.

Los técnicos de empleo llevan a cabo un permanente "rastreo" del tejido empresarial, dando a conocer la labor de Cáritas en materia de empleo. A través de esta labor, consiguen ofertas de empleo y prácticas no laborales para el alumnado de sus acciones formativas. Además, consiguen sensibilizar al sector empresarial respecto a las situaciones desigualdad de oportunidades que sufren muchas personas y su importante papel en la lucha contra esta desigualdad como generadores de oportunidades de integración social a través del empleo.

Para asegurar el éxito en la relación con la empresa se les ofrece la figura del mediador laboral que mantiene una presencia cercana y constante, tanto con el trabajador como con el empresario, en los primeros momentos de la incorporación a un puesto de trabajo.

- **Objetivos:**

- 1.- Establecer contactos con el tejido empresarial
- 2.- Posibilitar la inserción laboral de participantes a través de la gestión de ofertas de empleo
- 3.- Establecer convenios de colaboración para la realización de prácticas formativas

- **Metodología de Intervención:**

El trabajo expuesto se realiza a través de las siguientes claves:

- Contacto telefónico y personal con empresarios de los sectores productivos citados anteriormente.
- Búsqueda de empresas que ofrecen trabajo.
- Seguimiento telefónico y personal con las empresas donde están trabajando las personas apoyadas en su inserción laboral.
- Tutorías con los destinatarios del itinerario de inserción para mejorar su empleabilidad y adaptación al puesto de trabajo ó en su caso derivación a otros recursos (formativos, etc.)
- Colaboración, a través de convenios, con agrupaciones empresariales para : dar a conocer nuestros proyectos relacionados con la inserción laboral, plantear nuevas alternativas de inserción, incorporar –mediante acciones de sensibilización- la imagen de trabajadores válidos y rentables de las personas con dificultades de inserción, asegurar a las empresas la figura del agente de mediador laboral.
- Manteniendo una presencia cercana y constante, tanto con el trabajador como con el empresario, en los primeros momentos de la incorporación a un puesto de trabajo.

- Características principales del Proyecto:

El fin último de todo Itinerario de Inserción Laboral es la incorporación al mercado laboral (libre o protegido), la consolidación y el mantenimiento de un puesto de trabajo.

Siendo deseable que esta incorporación se realizara de una forma autónoma e independiente, la experiencia nos demuestra que para muchas personas este paso será muy difícil que se dé si no existe una figura que le acompañe en el puesto de trabajo, en la relación con la empresa y continúe afianzando la empleabilidad de la persona insertada. Por otro lado, el que las personas en exclusión puedan acceder a un puesto de trabajo está relacionado muy directamente con la posible apuesta que el sector empresarial sea capaz de hacer por este tipo de personas. Apuesta que nos sitúa en un trabajo de contacto, sensibilización, relación y coordinación con este colectivo.

Desde esta óptica, el Itinerario Integrado de Inserción va más allá de la mera cualificación del trabajador, incorporando un proceso de mediación que apoya la búsqueda de empleo, acercando la oportunidad a la persona de insertarse en el mercado laboral, posibilitando la adaptabilidad al puesto de trabajo y creando redes de empresarios que favorezcan esta inserción.

Actividades desarrolladas:

- Contacto con el sector empresarial y acompañamiento.
- Acompañamiento al usuario en la inserción laboral y en el puesto de trabajo.
- Atención a las demandas de empleo que lleguen al servicio de inserción y gestión de las mismas.
- Sensibilización y mejora de las condiciones laborales de las ofertas gestionadas.
- Análisis de las necesidades de formación y adaptabilidad al puesto de trabajo.
- Gestión de las prácticas laborales.
- Prácticas profesionales.
- Seguimiento en el puesto de trabajo.
- Acciones de sensibilización dirigidas al sector empresarial

- Resultados Físicos y Financieros:

Total Inversión FSE+Cáritas: 1.857,31 €

En 2012 este Servicio de Intermediación Laboral ha atendido a 139 participantes, ha contactado con 208 empleadores (particulares y empresas), ha conseguido prácticas formativas no laborales para un total de 64 alumnos; y ha recibido 93 ofertas de empleo, de las cuales 42 han sido gestionadas con éxito, es decir, ha sido contratado un participante del Área de Inserción Laboral.

La totalidad de las acciones desarrolladas por FSC Inserta, entidad colaboradora de Fundación ONCE en la ejecución del Programa Operativo, se enmarcan en este Tema Prioritario, 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 2012, haciendo referencia a las principales actuaciones e indicadores, y resaltando las experiencias más significativas.

Principales líneas estratégicas en la ejecución del Programa Operativo en el Año 2012.

Con motivo de la situación de crisis que la ejecución del nuevo periodo de programación afrontaba, desde su inicio en el año 2009 se estimó oportuno la constitución de un grupo de trabajo que analizara en torno a nuestra gestión, las acciones que poder realizar para mitigar el impacto de la situación en nuestro sector de actividad: empleo para personas con discapacidad. Este Plan ha sido objeto de seguimiento hasta el 2012 con el consiguiente despliegue y revisión de las medidas adoptadas.

Ello ha permitido, a pesar de la situación de crisis, mantener en unos casos y superar en otros los resultados de inserción laboral de las personas con discapacidad que se habían establecido como objetivo.

Teniendo presente la perspectiva de Presupuestos Generales del Estado y los Autonómicos, la repercusión de la situación económica y social en las políticas activas de empleo, y el impacto en el mercado laboral, FSC Inserta, ha realizado un balance del Plan 2009-2012 y un análisis del estado de situación partiendo del Cuadro de Mando Integral, de cara a la revisión de algunas de las medidas ya aplicadas, la continuidad de otras que están en curso, y la adopción de un nuevo paquete de medidas para los próximos ejercicios.

Con relación a la revisión de las medidas adoptadas en el Plan de Medidas Anticrisis 2009-2012 se constata un triple efecto:

- 1.- Algunas de las medidas tuvieron una aplicación e impacto puntual, si bien el cambio de situación o de la legislación nacional o autonómica bajo cuya previsión se diseñaron, motivó que no se les diera continuidad.
- 2.- Un conjunto de acciones iniciadas en el año 2009 en el seno de este Plan han pasado a formar parte de la gestión habitual de FSC Inserta y de sus procesos;
- 3.- Una tercera serie de acciones se reconvirtieron en Proyectos Singulares que por su definición y alcance adquirieron entidad propia; así:

- Proyecto de Innovación Tecnológica
- Constitución de grupos de trabajo para aplicación de la metodología "Quality function deployment" (QFD) en los procesos de mejora continua y aplicación en el Proyecto de Innovación tecnológica.
- Diseño del Plan Comercial y Foros Empresariales
- Trabajos de obtención de la calificación de Agencia de Colocación de FSC Inserta.

Alguno de estos Proyectos, por su envergadura están en curso, si bien su puesta en marcha implica que con carácter previo y en paralelo se desarrollen revisiones de procesos y sistemáticas de trabajo que ya vienen teniendo impacto en la organización.

Adicionalmente, se identifica en el año 2012 otro ámbito estratégico de actuación. Con el objetivo de combatir el desempleo juvenil y favorecer la inserción sociolaboral del colectivo de *personas jóvenes con discapacidad*, durante este ejercicio se estimó necesario diseñar y elaborar un plan de actuación específico para este colectivo que cumpliera con la premisa de incrementar la empleabilidad de jóvenes con discapacidad, desempleados, en edad laboral y menores de 30 años, con la finalidad última de contribuir a incrementar su tasa de empleo.

A mediados de año se constituyó un grupo de trabajo que analizó, en el marco del Programa Operativo, la realidad del colectivo, los datos de la bolsa de empleo de FSC Inserta, el contexto actual global y su situación

ante el mismo, las posibles líneas de actuación para la mejora de su empleabilidad, las actuaciones que entidades públicas y privadas estaban trabajando en torno a los jóvenes para atender esta misma finalidad, y los mensajes claves a dirigir a la sociedad y agentes económicos y sociales para involucrarlos en su ejecución.

Con todas estas premisas, se definieron los principios estratégicos del plan, delimitando los objetivos (cuantitativos y cualitativos), así como las líneas de actuación y las medidas concretas a desarrollar, y el oportuno seguimiento en la implementación de las mismas.

Bautizado como el *Plan No te Rindas Nunca* (Plan NTRN), las líneas y medidas que lo integra incidirán sobre distintos ámbitos de actuación: jóvenes con discapacidad, tejido empresarial, y agentes económicos y sociales. Las cinco grandes líneas de actuación que abarcan todo el itinerario de inserción laboral y sus actuaciones complementarias son las siguientes:

- Captación: con el objetivo de atraer a los jóvenes destinatarios al Plan e involucrar a las empresas en su participación y compromiso;
- Análisis, Valoración y Evaluación: para la obtención de información, datos, tendencias,..., y analizar y aplicar la información y conclusiones obtenidas.
- Orientación y Formación: para obtener un mayor ajuste entre el perfil de los jóvenes y la realidad del mercado laboral, e incrementar su empleabilidad.
- Emprendimiento: incentivando el emprendimiento y fomentando el autoempleo, acompañando a los jóvenes en la constitución de sus ideas de negocio, así como ayudando a la consolidación de los proyectos ya constituidos.
- Fomento de la permanencia en el empleo: con el objetivo de incrementar la calidad en el empleo y el mantenimiento del mismo.

El Plan NTRN diseñado en el 2012 prevé su lanzamiento público en el siguiente ejercicio, a través de un sistema de seguimiento vivo que permitirá que las acciones se adapten en todo momento a las necesidades y nuevas estrategias que surjan en el periodo 2013-2015.

El concepto de **destinatario** hace referencia a la persona con discapacidad que realiza alguna de las acciones definidas en las líneas de actuación del Programa Operativo. El destinatario del Programa, cualquiera que sea la acción que le haya dado este carácter, lo será sólo una vez a lo largo de todo el periodo de elegibilidad.

Por otra parte, a efectos de registro de los datos en la herramienta FSE2007, en el caso de acciones plurianuales el cómputo del destinatario se realizará en el momento en que finalice la acción de que se trate.

En este sentido, durante el periodo de referencia, se han atendido a 18.372 destinatarios personas físicas del Programa Operativo, de los cuales: 11.061 son hombres y 7.311 mujeres con el siguiente detalle:

Destinatarios Personas Físicas:

Destinatarios Personas Físicas (clasificados por la primera acción realizada)	
Alumnos Procesos Formación	300
Alumnos Procesos Autoempleo	17
Candidato Presentado A Oferta	1.371
Orientación Diagnóstico Ocupacional	16.659
Orientación Plan Personal Empleo	7
Participante Asesoría / Asistencia Técnica Demandantes	13
Participante Asesoría / Asistencia Técnica Entidades	5
Total	18.372

Zona de	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	4.598	2.873	7.471
Phasing Out	461	281	742
Competitividad	3.796	2.591	6.387
Phasing In	2.206	1.566	3.772
Total	11.061	7.311	18.372

El volumen de representación en bolsa del perfil de titulados medios o superiores no es el más significativo, sin embargo el Programa Por Talento pretende ser un referente de este colectivo, por lo que desde el inicio de su ejecución se ha trabajado en un Plan específico en el que se involucran a las Universidades.

La experiencia durante los últimos años con titulados medios y superiores para atraerlos a los servicios de empleo y formación y ofrecerles las oportunidades que representa el Programa Operativo en este ámbito, demuestra que para llegar hasta ese colectivo, es necesario reforzar las actuaciones con otro tipo de estrategias. A través del *Plan NTRN* se despliegan diferentes medidas tendentes a esta finalidad.

Entre estas acciones, además de la participación en eventos, ferias o ámbitos de actuación de este colectivo, se desarrolló la Oficina de Atención Multicanal, haciendo uso del Portal del Programa Por Talento y de las propias webs de las universidades. La finalidad de este servicio es la atención a personas con discapacidad preuniversitarias, universitarias y postuniversitarias, proporcionando información, asesoramiento y difusión acerca de los servicios dirigidos a este colectivo por las diferentes Universidades, y complementando los mismos con los servicios de búsqueda de empleo y acciones de mejora de la empleabilidad que ofrece el Programa Por Talento.

Este proyecto, desarrollado como experiencia piloto en el año 2011 en una Universidad de A Coruña, ha servido para sentar las bases del mismo. En el año 2012 se ha continuado analizando el catálogo de servicios de otras universidades, se ha redefinido el marco de colaboración a ofrecer a estas instituciones, y se ha impartido formación a personal de FSC Inserta para su gestión y continuidad.

Zona Convergencia En el ámbito de la promoción de acciones en colaboración con las Universidades para captación de Titulados se ha asistido en Granada a la Jornada Técnica denominada "Derechos, Planes, Incentivos y Programas para Titulados Universitarios con Discapacidad", con el objeto de que los estudiantes y titulados con discapacidad conozcan mejor sus derechos, los programas y ayudas existentes, cómo preparar un proceso de selección, cómo emprender un negocio, así como para potenciar ciertas habilidades.

Asimismo, en el colegio de Educación Especial "La Merced", en Jerez de la Frontera (Cádiz), se ha realizado una jornada informativa con el objetivo de ofrecer información sobre recursos educativos y de empleo a los que podrán optar los alumnos con discapacidad a su término del Programa de transición a la vida adulta. Esta acción se enmarca dentro de medidas complementarias al impulso y motivación a jóvenes con discapacidad para la mejora de sus condiciones de empleabilidad, y en la misma se informa de las líneas de actuación y fines del Programa Operativo como oportunidades en el camino hacia la búsqueda de oportunidades de empleo posteriores a la primera etapa de educación.

En la Zona de *Phasing In*, en Canarias, se ha participado en el taller "Adaptaciones para la discapacidad en el proceso de enseñanza aprendizaje para la mejora de la empleabilidad" dirigido a personas docentes de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, preferentemente a tutores conocedores de la discapacidad y tutores académicos de todas las titulaciones universitarias. FSC Inserta ha impartido la charla "Adaptaciones en el medio laboral".

En la Zona de *Phasing Out* se ha colaborado con la Oficina de Atención a Personas con Necesidades Específicas de la Universidad de Oviedo, para la delimitación y concreción de posibles derivaciones, desarrollo de itinerarios para casos concretos y difusión de procesos de selección, así como orientación a alumnos de último año de grado, que tienen una discapacidad.

Proyectos de Actualización de la Base de Datos y reducción de lista de espera en los distintos Centros Territoriales

Es fundamental potenciar la participación activa de los demandantes de empleo inscritos en la base de datos contactando con ellos y actualizando la información necesaria para seguir trabajando en la búsqueda de empleo. Por otra parte, la situación de crisis ha agravado considerablemente el ritmo de atención a las personas con discapacidad, resultando escasos los recursos disponibles para una adecuada prestación del servicio. Sin perjuicio de intensificar las fórmulas de apoyo a través de las actuaciones que se describen a continuación, desde FSC Inserta se trabaja en la planificación de medidas a medio y largo plazo.

Zona de Competitividad: Atención a los demandantes que asistieron a la VI Feria de Empleo para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid celebrada los días 15 y 16 de noviembre. FSC Inserta recogió 1.592 curriculum vitae de personas con discapacidad, de los cuales, 749 correspondían a personas ya inscritas en la bolsa de empleo.

De las 843 personas que no estaban inscritas en la bolsa de empleo, han sido atendidas 136 hasta la fecha, siendo el perfil tipo: mujer, entre 35 y 45 años, con educación primaria o secundaria inferior y educación secundaria superior, discapacidad física y experiencia laboral mayoritariamente en operario, administrativos y atención al público.

Orientación:

La base de la orientación se sustenta en la definición del diagnóstico ocupacional, facilitando la configuración de dos dimensiones, por un lado el perfil Técnico – Profesional del Demandante (formación, experiencia laboral, etc.) y por otro una primera aproximación al perfil sociolaboral (posicionamiento ante el trabajo, habilidades y carencias en la búsqueda de empleo). Dicho diagnóstico se debe revisar y replantear según se realicen acciones y/o cambie la situación personal del demandante de empleo.

La conclusión del diagnóstico determinará la asignación de una de las tres opciones: Plan Personal de Empleo, Orientación Específica o Derivación Externa.

Así, durante este periodo, se han realizado 16.865 entrevistas ocupacionales (10.288 a hombres y 6.577 a mujeres) y se han diseñado 16.177 Planes Personales de Empleo (9.865 a hombres y 6.312 a mujeres), siendo su distribución por Zona Objetivo la siguiente:

Entrevistas Ocupacionales

Zona de	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	4.276	2.588	6.864
Phasing Out	432	251	683
Competitividad	3.532	2.326	5.858
Phasing In	2.048	1.412	3.460
Total	10.288	6.577	16.865

Planes Personales de Empleo

Zona de	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	4.047	2.450	6.497
Phasing Out	393	234	627
Competitividad	3.416	2.253	5.669
Phasing In	2.009	1.375	3.384
Total	9.865	6.312	16.177

Mejoras en el servicio de Orientación a demandantes de empleo

En el proceso de mejora continua de los servicios que el Programa Operativo ofrece a las personas con discapacidad se han desarrollado trabajos internos para la fase de recogida de información y orientación, que complementarán además el Proyecto de Innovación Tecnológica, y acciones con otras entidades que permiten un mejor conocimiento de los colectivos con mayores dificultades, para con ello, poder dar una mejor orientación.

Acciones de formación:

Dentro de este epígrafe genérico distinguimos:

- Acciones de Mejora de la Empleabilidad, en sus distintas modalidades
- Acciones de Cualificación y Formación de Emprendedores

Así, de todas las acciones formativas iniciadas en el periodo, 480 han finalizado: 140 corresponden a Talleres de Mejora de la Empleabilidad, 246 a cursos de Formación para el Empleo, 66 pertenecen a Formación Complementaria y 28 son de Formación en Autoempleo; siendo los resultados por Zona Objetivo los que se muestran a continuación:

PROGRAMA OPERATIVO 2012
(Finalizado)

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
CONVERGENCIA	258	3.233	2.868	40.939
PHASING OUT	8	60	54	210
COMPETITIVIDAD	151	1.830	1.665	15.725
PHASING IN	63	717	668	4.204
	480	5.840	5.255	61.078

PROGRAMA OPERATIVO 2012
(Activo)**

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
CONVERGENCIA	23	223	2	10.307
PHASING OUT	-	-	-	-
COMPETITIVIDAD	14	140	-	7.640
PHASING IN	2	24	-	440
	39	387	2	18.387

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
ACTIVIDAD FINALIZADA	480	5.840	5.255	61.078
ACTIVIDAD EN ACTIVO (**)	39	387	2	18.387

519	6.227	5.257	79.465

**Recogen los cursos que siguen en activo y tienen alumnos finales

Destacar que dentro de la actividad en activo se encuentran cursos que todavía no han finalizado pero sí tienen alumnos finales y que se han descontado el cómputo de cursos y horas de formación derivada.

De los 5.257 alumnos formados, 3.081 son hombres (59%) y 2.176 mujeres (41%): 1.452 de Talleres de Mejora de la Empleabilidad, 2.721 de acciones de Formación para el Empleo, 830 de Formación Complementaria, y 254 de acciones relativas a Formación en Autoempleo.

Acciones de Mejora de la Empleabilidad:

Para contribuir a la inserción laboral de las personas con discapacidad destinatarias del Programa Operativo, FSC Inserta estructura las Acciones de Mejora de la Empleabilidad en las siguientes tipologías:

- Talleres de Mejora de la Empleabilidad: destinados a dotar a los destinatarios de mayores competencias y habilidades para la búsqueda de empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo (estrategias de búsqueda, incremento de la confianza, adquisición de habilidades comportamentales...).
- Formación para el Empleo: con el objetivo de capacitar a los alumnos de los conocimientos, habilidades y destrezas propias de un puesto de trabajo para su posterior desempeño en cualquier empresa.
- Formación Complementaria: donde se pretende la adquisición de conocimientos no directamente enfocados en un puesto de trabajo concreto, sino comunes a varios tipos de puestos (informática, idiomas...).

De todas las acciones de mejora de la empleabilidad iniciadas en el periodo, 452 han finalizado y 38 están en activo.

Dentro de las primeras: 140 corresponden a Talleres de Mejora de la Empleabilidad, 246 a cursos de Formación para el Empleo y 66 pertenecen a Formación Complementaria; siendo los resultados por Zona Objetivo los que se muestran a continuación:

PROGRAMA OPERATIVO 2012

(Finalizado)*

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
CONVERGENCIA	240	3.059	2.704	40.569
PHASING OUT	8	60	54	210
COMPETITIVIDAD	145	1.775	1.613	15.415
PHASING IN	59	678	630	4.134
	452	5.572	5.001	60.328

PROGRAMA OPERATIVO 2012

(Activo)**

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
CONVERGENCIA	22	209	2	10.242
PHASING OUT	-	-	-	-
COMPETITIVIDAD	14	140	-	7.640
PHASING IN	2	24	-	440
	38	373	2	18.322

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
ACTIVIDAD FINALIZADA	452	5.572	5.001	60.328
ACTIVIDAD EN ACTIVO (**)	39	387	2	18.387
	491	5.959	5.003	78.715

**Recogen los cursos que siguen en activo y tienen alumnos finales

Destacar que dentro de la actividad en activo se encuentran cursos que todavía no han finalizado pero sí tienen alumnos finales y que se han descontado el cómputo de cursos y horas de formación derivada.

De los 5.003 alumnos formados en acciones de mejora de la empleabilidad, 2.945 son hombres (59%) y 2.058 mujeres (41%): 1.452 de Talleres de Mejora de la Empleabilidad, 2.721 de acciones de Formación para el Empleo y 830 de Formación Complementaria.

Queremos destacar en este informe, por su singularidad y como experiencia piloto, la realización de la acción formativa mediante *plataforma web*, “Inglés ajustado al marco europeo de referencia de las lenguas” en la que 10 alumnos de Galicia han estado conectados a un aula virtual. El funcionamiento de esta metodología es como el de un aula presencial, pero permitiendo disponer de un grupo de alumnos que físicamente se encuentran en lugares muy dispares. Esta metodología permite, en un territorio como la Comunidad de Galicia, hacer viable la constitución de un grupo de alumnos en número significativos con la dispersión geográfica propia del territorio, abriendo de esta forma oportunidades a destinatarios que tendrían mayores dificultades de acceso a la formación presencial.

La aplicación transversal del *principio de integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género* en el ámbito de las acciones de mejora de la empleabilidad, se concreta, entre otros aspectos, a través del diseño específico de acciones para el colectivo, así como la cualificación en profesiones consideradas hasta la fecha con acceso limitado a mujeres. Como ejemplo mencionar en el año 2012:

En la Zona de Competitividad, en Aragón se han realizado dos acciones formativas orientadas a *mujeres con discapacidad*:

- Telemarketing: han finalizado 11 mujeres, habiéndose incorporado una de ellas a la fecha de cierre al mercado laboral.
- Operario de productos manufacturados: 13 mujeres finalizaron la acción formativa y dos de ellas ya han sido contratadas.

Asimismo, en esta Comunidad Autónoma se han realizado dos ediciones de la acción formativa Intervención en la Atención Higiénico – Alimentaria en Instituciones en las que la mayoría de los participantes han sido mujeres, en la primera edición han finalizado 7 mujeres y en la segunda 10. Actualmente se encuentran participando en diferentes procesos de selección para incorporación a puesto de trabajo.

Dirigido también a mujeres con discapacidad, se ha realizado el curso de Monitor de Tiempo Libre en el que 12 alumnas han finalizado tanto la parte teórica como la parte práctica de la acción formativa. Tras la formación práctica en un entorno real de trabajo, las alumnas aptas han obtenido la titulación oficial de “Monitora de Tiempo Libre. En la actualidad, una de ellas se ha incorporado a un puesto de trabajo y el resto se encuentran participando en diferentes procesos de selección.

Igualmente, en Cataluña 10 mujeres han realizado el curso de Operario de Lavandería Industrial y hasta la fecha 8 han encontrado trabajo.

En la misma Comunidad Autónoma, 12 personas han finalizado la acción formativa “Aprovisionamiento, Praelaboración y Conservación culinarios”. Once han realizado prácticas formativas en entorno real de trabajo, 3 se han incorporado a un puesto de trabajo y el resto se encuentra participando en diferentes procesos de selección.

Por otra parte se identifican las *prácticas* no laborales como opciones que refuerzan la formación y las habilidades de los demandantes de empleo, a la vez que permiten al empresario que acoge esta formación conocer y adquirir confianza con el colectivo. En Galicia se han mantenido reuniones con distintas entidades para la realización de prácticas en entornos reales, que favorecen el conocimiento de la discapacidad y la sensibilización hacia la contratación, y facilitan la inserción. A través del Ayuntamiento de A Coruña se han realizado prácticas en empresas públicas, y la Asociación de hosteleros de esta misma zona ha mediado con empresas asociadas. Hasta la fecha, los resultados de estas actuaciones son los siguientes:

- Prácticas de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones: 4 de los alumnos finales han encontrado trabajo y el resto se encuentra en diferentes procesos de selección.
- Prácticas de Cajero Reponedor: de los 10 alumnos finales, 5 se han incorporado a puestos de trabajo.
- Prácticas de Controlador de Accesos: de los 6 alumnos finales 2 se han incorporado a puesto de trabajo.

- Prácticas de Experto en Limpieza de Inmuebles: de los 6 alumnos finales, 4 se han incorporado a puesto de trabajo.
- Prácticas de Limpieza de Superficies y Mobiliario en Edificios y Locales: de los 5 alumnos finales, 1 se ha incorporado a puesto de trabajo.

Como proyectos singulares en el entorno de la mejora de la empleabilidad y las prácticas, destacar los siguientes:

Prácticas Curriculares. Con motivo del nuevo marco regulador del *Espacio Europeo de Educación Superior*, y alineado con las estrategias de actuación del Plan NTRN, se identifica la oportunidad de inicio del proyecto piloto de ámbito nacional, no previsto inicialmente en el Plan Anual de Actividades, destinado a la realización de *Prácticas Curriculares* de estudiantes y graduados universitarios (cursando Máster Oficial) con discapacidad, en grandes empresas.

El proyecto se centra en desarrollar los trabajos necesarios para conseguir la firma de convenios de acogida Universidad-Empresas-Estudiantes con Discapacidad, estimando la participación de 20 grandes empresas con implantación a nivel nacional, estableciendo para cada una de ellas el objetivo de un mínimo de consecución de 3 prácticas; a su vez el objetivo mínimo de Universidades participantes en el proyecto se fija en 12.

A través de este proyecto se pretende llegar al ámbito de los estudiantes universitarios con discapacidad, siendo FSC Inserta el referente para su acompañamiento en la búsqueda de oportunidades laborales, y en paralelo atendiendo las ofertas de las empresas para estos perfiles.

En el año 2012 se ha diseñado el proyecto comenzando su ejecución, y desarrollo que se extenderá al próximo ejercicio.

Fomento del uso de las Tecnologías.

Centro de Estudios de Nuevas Tecnologías. (Madrid) 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.

Durante este periodo de tiempo ha finalizado tanto la parte teórica como práctica del curso "Programación en Aplicaciones Entorno Mainframe". El objetivo de la formación se encuentra en la adquisición de competencias suficientes por parte de los alumnos para diseñar, desarrollar e implementar todo tipo de aplicaciones a través del entorno Cobol. Actualmente existe una demanda significativa en el mercado laboral para perfiles de programadores en entorno Mainframe, aplicaciones utilizadas en el sector bancario, grandes empresas tecnológicas y de telecomunicación y compañías eléctricas.

De los 11 alumnos que han finalizado las prácticas, 9 se han incorporado a un puesto de trabajo.

Asimismo, enmarcado en este proyecto, 13 personas han finalizado la parte teórica del curso "Analista Técnico de Datos" y 11 la parte práctica. El objeto de estas acciones formativas han sido la cualificación de los alumnos en las tareas propias de puestos externalizados altamente demandados en la actualidad como son atención al cliente, recepción y realización de llamadas telefónicas, administración de recursos humanos, contabilidad y finanzas, administración en general, servicios de logística....

El impulso del uso de las nuevas tecnologías al colectivo destinatario del Programa se ha fomentado también, en Castilla y León, Zona de Phasing In, a través del servicio de alfabetización digital con la herramienta Red Conecta. Asimismo se ha continuado trabajando en:

- Búsqueda de empleo
- Mecanografía
- Ofimática
- Internet y Correo electrónico
- Utilización de los recursos del *Aula Club Empleo*, en el Telecentro de este territorio, como estímulo del desarrollo de autogestión en la búsqueda de empleo.

Colectivos con especiales dificultades. Alineados con el segundo de los tres objetivos estratégicos del FSE 2007-2013 cuyo espíritu es, "Atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando

especialmente la integración sociolaboral de las personas (...) con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo”, el Programa Operativo contempla de forma transversal la atención dentro del colectivo de personas con discapacidad, a aquellos con especiales dificultades de inserción o en los que concurren varios factores de discriminación. En esta línea, entre otros proyectos y acciones, señalar en el año 2012:

En Asturias, Zona de Phasing Out, se han establecido diferentes colaboraciones técnicas:

- Colaboración con AFESA (Asociación de Familiares de Enfermos Psíquicos de Asturias) y la FUNDACIÓN MAPFRE (Obra Social de la aseguradora MAPFRE) en el marco del Programa “Juntos somos Capaces”. El papel de FSC Inserta ha sido colaborar como entidad experta en la selección de alumnos para prácticas formativas y apoyar en el seguimiento de los beneficiarios de las acciones. El desarrollo de este programa permitirá a sus participantes realizar el periodo transitorio entre la formación y el empleo de la manera más adecuada posible, ajustando sus perfiles a las oportunidades actuales de participación en programas de prácticas no laborales. Como resultado de dicha colaboración, durante este periodo de tiempo se han producido 2 inserciones laborales y otras 6 personas tras la realización de una acción formativa de Camarera/o de Pisos, se encuentran a la espera de participar en diferentes procesos de selección para su posible incorporación a un puesto de trabajo.
- Se ha colaborado con la Fundación Vinjoy, con el objeto de identificar oportunidades formativas que permitan el transito del Centro de Apoyo a la Integración al Empleo. Se trata de una entidad asturiana, con un gran compromiso social y pionera en la intervención socioeducativa avanzada, cuyas líneas de actuación en los diez Centros e Institutos de que dispone, son: Intervención integral con la sordera, Intervención discapacidad intelectual e Intervención socioeducativa con personas en situación de grave conflicto personal o social.

En Castilla La Mancha, Zona de Convergencia, destaca la realización del curso de Florista en el que 15 personas con discapacidad psíquica intelectual han adquirido los conocimientos necesarios para desarrollar los procesos de acondicionamiento, compra y venta de flores y plantas ornamentales así como para confeccionar arreglos florales.

En Galicia se han mantenido reuniones con La Federación de Instituciones para el síndrome de Down (DOWN GALICIA), para análisis de las diferentes necesidades de los demandantes en bolsa y las oportunidades de empleo, concretamente:

- Para personas con discapacidad psíquica intelectual se han llevado a cabo acciones formativas en los sectores de limpieza y se ha completado dicha formación con la realización de talleres, en los que se han trabajado aspectos transversales que tienen una incidencia directa en la mejora de las competencias para optar a un puesto de trabajo.
- En el colectivo de personas con discapacidad psíquica mental, se han realizado acciones formativas para mejorar sus competencias informáticas, al objeto de posibilitar igualmente su inserción laboral posterior.

Así mismo en este territorio se han mantenido reuniones con ASPABER (Asociación de Padres de Discapacitados Psíquicos de la localidad de Bergantiños), y ASPROMOR (Asociación pro-Minusválidos de Ortegal), para la puesta en marcha de acciones formativas de Cuidadores de personas dependientes por parte de personas con discapacidad psíquica intelectual, concretamente con inteligencia límite, con el objetivo de la formación y futura inserción laboral de personas con discapacidad que puedan cubrir la necesidad existente en estos momento.

En Extremadura se han potenciado acciones formativas dirigidas a los colectivos con mayores dificultades de inserción, donde personas con discapacidad psíquica intelectual y psíquica mental han realizado los cursos de “Confeccionador de Productos del cartón” y “Atención al Cliente y Técnicas de Venta”.

En Baleares, Zona de Competitividad, 10 personas han finalizado el curso de Operaciones Auxiliares en el Punto de Venta, dirigido a personas con discapacidad psíquica mental. Hasta la fecha, uno de ellos se ha incorporado a un puesto de trabajo.

En Cataluña se ha realizado el curso de Confeccionista en Muestrarios, en el que de los 10 alumnos que han finalizado la acción formativa, 7 tienen una edad superior a 45 años.

Formación Superior En el marco del PLAN NTRN, con la finalidad de fomentar la inserción de universitarios con discapacidad y acompañarles en el proceso, se desarrollan varias acciones en el entorno de la formación:

- En Madrid, con la finalidad no sólo de formar a actores con discapacidad, sino principalmente fomentar su inserción profesional en el sector, y con ello la repercusión y visibilidad de la discapacidad en los medios como herramienta de sensibilización y normalización, la Fundación First Team a través de sus medios, contempla toda una serie de acciones de concienciación social y colabora en la inserción de los alumnos. Así mismo dos personas han finalizado el curso de “Especialista Universitario en Interpretación Cinematográfica y Audiovisual” impartido en la Universidad Rey Juan Carlos, y se encuentran formando parte de diferentes procesos de selección.
- Con el Centro de Estudios Garrigues se han realizado la siguiente formación de postgrado:
 - En Madrid, una persona ha finalizado el Máster en Banca y Finanzas y se ha incorporado a un puesto de trabajo; una vez superado el periodo de tres meses de mantenimiento en su puesto, se convalidará como la realización de prácticas necesarias para la obtención del título oficial del Máster.
 - En Cataluña, una persona se encuentra realizando el Máster en Recursos Humanos.
- Máster en Administración y Dirección de Empresas (MBA). A lo largo de los años se ha comprobado que esta especialidad formativa ofrece un amplio abanico de posibilidades laborales a los estudiantes que finalizan la Universidad. La involucración de las empresas en este tipo de formación, y la regulación en el entorno de las Escuelas de Negocio y Universidades, hace que los niveles académicos sean elevados, y por ello las empresas optan por estos perfiles. Es por ello que el Programa Operativo apuesta por esta especialidad y la ofrece como oportunidad a su colectivo; en el año 2012 concretamente,
 - 12 personas de la zona de Convergencia, han finalizado la parte teórica impartida por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE); de ellas: 2 se han incorporado a un puesto de trabajo, 3 han comenzado las prácticas laborales en un entorno real de trabajo y 7 se encuentran pendiente de realizarlas.
 - Asimismo, otras 10 personas de Competitividad y 6 de Convergencia han iniciado una nueva edición del Máster en Administración y Dirección de Empresas (MBA) con la Universidad Pontificia de Comillas que finalizará en 2013.
- Por último, el ámbito de la formación superior, 9 personas (4 de la Zona de Convergencia y 5 de Competitividad) están realizando el *Máster Executive en Economía Social*, que se realiza en colaboración con la EOI (Escuela de Formación Industrial), donde la mayor parte de la formación se realiza bajo la modalidad de Teleformación.
- Otro tipo de actuaciones son aquellas que, con la misma finalidad, si bien no se realizan exclusivamente por FSC Inserta se desarrollan colaborando con otros promotores. Este es el caso del denominado Proyecto PRO en colaboración con la Fundación Antena 3, impartido en Madrid, con la Universidad Carlos III, el Máster de postgrado de Técnico de Accesibilidad a la TV; y en Cataluña, con la Universidad Politécnica de Cataluña, el Máster de postgrado de Comunicación y Multimedia. El objetivo ha sido preparar a los alumnos con diferentes tipos de discapacidad para que desarrollen sistemas de accesibilidad a la televisión y a la web.

En ambos casos la colaboración de FSC Inserta se ha centrado en la aportación de candidatos para la realización del curso, participando en la totalidad de las entrevistas de selección (con candidatos derivados de las diversas entidades participantes), e impartiendo un taller de búsqueda de empleo en FSC Inserta.

Talleres de Mejora de la Empleabilidad. Destacar que desde finales de 2011 se ha venido desarrollando un proyecto para la identificación y creación de un modelo propio de Talleres de Mejora de la Empleabilidad, con el objeto de desarrollar un sistema modular que permita a los técnicos de FSC Inserta configurar una serie de talleres de habilidades, y que permitan adecuar las actuaciones de los demandantes a la realidad de la búsqueda de empleo y las necesidades actuales.

En este sentido, se ha realizado una doble actuación:

- Diseño y elaboración, hasta el momento, de cuatro módulos distintos y la documentación asociada a cada uno de ellos (Programa Formativo, Ficha de Taller, Guía del Formador, y Material de Apoyo a la impartición), cuya diferente combinación permite la configuración de las siguientes modalidades de talleres:
 - o Construye tu Camino hacia el empleo.
 - o El Puente hacia el empleo.
 - o Date a conocer.
 - o Empleando mis Capacidades.
 - o Conéctate al mundo laboral.
- Jornada de Trabajo en Madrid, con el propósito de dar a conocer la configuración de estos primeros talleres, las herramientas para su ejecución, así como la realización de un curso de Formación de Formadores para la adquisición de los conocimientos y habilidades necesarios para la impartición de los mismos.

Así, se han impartido diferentes ediciones de estos Talleres de mejora de la empleabilidad en las siguientes zonas:

Zona de Convergencia: en Andalucía 372 personas han finalizado 32 ediciones del Taller Construye tu Camino hacia el Empleo y 8 personas el Taller Date a Conocer.

En Galicia, 68 personas han finalizado 7 ediciones del Taller Construye tu Camino hacia el Empleo.

Zona de Phasing Out: en Asturias 37 personas han finalizado 6 ediciones del Taller Date a Conocer y 8 personas han finalizado el Taller El Puente hacia el Empleo.

Zona de Competitividad: en Aragón 11 personas han finalizado el Taller Date a Conocer.

En Cataluña 11 personas han finalizado el Taller Construye tu Camino hacia el Empleo y 13 personas han finalizado el Taller El Puente hacia el Empleo.

En Madrid 50 personas han finalizado 6 ediciones del Taller Construye tu Camino hacia el Empleo, 14 personas han finalizado 2 ediciones del Taller Date a Conocer y 15 personas han finalizado dos ediciones tanto del Taller El Puente hacia el Empleo como del Taller Empleando mis Capacidades.

En País Vasco 20 personas han realizado dos ediciones del Taller Conéctate al Mundo Laboral.

Zona de *Phasing In*: En Canarias 8 personas han finalizado el Taller Construye tu Camino hacia el Empleo y 61 personas han finalizado 7 ediciones del Taller Date a Conocer.

En Castilla y León 10 personas han finalizado el Taller Conéctate al Mundo Laboral y 30 personas han finalizado 3 ediciones del Taller Date a Conocer.

En Comunidad Valenciana 45 personas han finalizado 6 ediciones del Taller Date a Conocer y 18 personas han finalizado dos ediciones del Taller El Puente hacia el Empleo.

Otras acciones para impulsar la formación en colaboración con otras Entidades: Ejemplos de aplicación del partenariado y establecimiento de sinergias con otras entidades, son los siguientes:

- Asistencia a la 5ª Reunión de la Red de políticas de igualdad, celebrada en Barcelona, como continuidad a la mejora en la Formación y el Empleo de las personas con discapacidad.
- En Extremadura, y con el fin de potenciar las acciones de mejora de la empleabilidad, se ha impartido una sesión informativa en el Instituto de Bachillerato Emerita Augusta (Mérida), dirigida a personas con dificultades de inserción, como discapacidad psíquica intelectual y mental. En ella, los jóvenes estudiantes han podido compartir sus inquietudes, dudas y miedos con el personal de FSC Inserta, y se les ha informado de la conveniencia de una buena formación inicial para el acceso en las condiciones óptimas al mercado de trabajo.

- En la misma Castilla y León, en la localidad de Palencia se ha mantenido una reunión con Caritas, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano con el objeto de conocer la metodología de trabajo con la que estas entidades están realizando acciones formativas conjuntas y como implementan prácticas formativas no laborales, así como realizar la valoración para la posible participación de FSC Inserta en estas acciones.

Acciones de cualificación y formación de emprendedores:

Con la finalidad de motivar e incentivar a las personas con discapacidad hacia esta otra fórmula de empleo, se han desarrollado en este periodo las siguientes acciones:

Orientación. Se han impartido 3 Acciones de Orientación al Autoempleo:

Tres Seminarios de Iniciación al Autoempleo de 8 horas de duración cada uno en Castilla La Mancha (Zona de Convergencia) en los que han participado un total de 28 alumnos: 15 hombres y 13 mujeres. El perfil tipo para ambos géneros es de discapacidad física, edad comprendida entre 25 y 54 años y estudios primarios o secundarios inferiores.

Formación. Se han impartido 28 acciones de Autoempleo (21 talleres de Creatividad, uno de Proyecto de Autoempleo, uno de Idea de Negocio, 2 de Viabilidad y 3 de Creación de Negocio) con un total de 750 horas de duración, en las que se ha formado a 254 alumnos finales: 136 hombres (53,55%) y 118 mujeres (46,45%), siendo la distribución por zonas la siguiente:

ACTIVIDAD FINALIZADA				
Zona de	Nº Acciones	Nº Participantes	Nº Alumnos Finales	Nº Horas
Convergencia	18	174	164	370
Phasing Out	-	-	-	-
Competitividad	6	55	52	310
Phasing In	4	39	38	70
	28	268	254	750

Con carácter general, el perfil tipo tanto en el género masculino como en femenino es edad comprendida entre 25 y 54 años, discapacidad física y educación primaria o secundaria inferior.

Apoyo y acompañamiento al empleo:

El Programa Operativo es consciente de que determinados colectivos requieren fórmulas de intervención específicas para poder optar a una oportunidad laboral. Por ello, FSC Inserta ha licitado el diseño, desarrollo y ejecución de un Proyecto Integral que abraque, desde la elaboración de recursos a disposición de sus gestores, hasta su formación e implicación práctica con los apoyos necesarios, para lograr la inserción efectiva de personas con discapacidad que se identifiquen en estos perfiles, mediante el conocimiento y aplicación de la fórmula de Empleo con Apoyo.

Las diferentes fases del proyecto han sido:

FASE I:

1. Protocolo de Actuación: para la correcta identificación y detección de ofertas de empleo susceptibles de su cobertura bajo la metodología de Empleo con Apoyo, así como el incremento del conocimiento del colectivo de las necesidades específicas para la adaptación de estos puestos de trabajo.
2. Identificación de Entidades con Servicios de Empleo con Apoyo: que cuenten, en el ámbito territorial del proyecto, con metodología y profesionales de apoyo para la ejecución de actuaciones enmarcadas en el proyecto.

FASE II

Formación: a personal técnico de FSC Inserta, donde se han adquirido los conocimientos básicos y características del proceso de Empleo con Apoyo, así como se han identificado ofertas de empleo susceptibles de ser cubiertas mediante esta fórmula de empleo.

FASE III

Inserciones laborales: consecución de al menos 20 inserciones laborales del colectivo destinatario. Los contratos de trabajo vinculados al proyecto deben estar suscritos con empresas ordinarias, con una duración mínima de seis meses, y celebrados al menos a jornada parcial. La localización geográfica de las contrataciones debe ser al menos, un contrato en cada una de las Comunidades Autónomas de las Zonas de Convergencia y Competitividad.

FASE IV

Memoria final de Proyecto: donde se incluya el desarrollo de las actuaciones realizadas, así como el análisis y conclusiones respecto a actuaciones futuras y pautas para su sostenibilidad.

El expertise necesario para el conocimiento de los colectivos, y particularidades del seguimiento del empleo con apoyo, ha requerido de terceros expertos, y de las aportaciones de entidades del movimiento asociativo.

A lo largo de este periodo se han desarrollado las tres primeras fases del proyecto: se ha identificado y desarrollado el protocolo de actuación y el mapa territorial de entidades vinculado, 26 trabajadores de FSC Inserta han realizado la acción formativa y se han conseguido 19 inserciones laborales: 7 en zona de Convergencia y 12 en zona de Competitividad.

Captación, información, asesoramiento:

La situación de crisis que persiste desde el inicio de ejecución del nuevo Programa, ha llevado a FSC Inserta a desarrollar planes comerciales que incidan de forma más activa en la búsqueda de oportunidades laborales para las personas con discapacidad. El valor añadido que aporta el Programa Operativo está en el acompañamiento que se ofrece al empresario, no limitándose a un proceso de intermediación laboral, a través del ajuste perfil – puesto, sino ofreciendo además información concreta y centrada en cuestiones de su interés (legislación vigente, ayudas, subvenciones, beneficios fiscales y apoyos económicos a la contratación de personas con discapacidad), asesoramiento sobre contratación de personas con discapacidad, desarrollo de análisis de puestos de trabajo, o acompañamiento en el proceso de selección.

Asimismo, se lleva a cabo una *captación activa de ofertas de empleo*, consistente en contactar desde una posición proactiva con potenciales empleadores, para que tras un análisis previo del sector de actividad al que pertenecen, de la rama de actividad que desarrollan y de los perfiles profesionales de los demandantes de empleo, se pueda llevar a cabo un proceso de intermediación laboral.

Desde los distintos Centros Territoriales se realizan acciones encaminadas a la búsqueda activa de empresas y potenciales empleadores de personas con discapacidad

Destacar entre otras acciones el registro de identificación de noticias de prensa donde se identifican actividades emergentes, nuevas inversiones o aperturas de empresas, sectores en auge o novedosos... que pueden conllevar nichos de mercado no contemplados hasta entonces, que periódicamente se lleva a cabo en diferentes regiones.

Estos servicios se apoyan así mismo de instrumentos y herramientas que resultan de ayuda para los empresarios, y que son diseñados por FSC Inserta en función de las necesidades y tendencias del tejido empresarial, así como bajo un criterio de segmentación del mismo en función del número de trabajadores: menos de 50 trabajadores, entre 50 y 250 empleados y más de 250.

Así mismo, se ha ido informando a diversas empresas sobre las acciones formativas finalizadas relacionadas con su sector de cara a la posible inserción laboral de alumnos aptos.

En cuanto a las acciones dirigidas a la captación e inclusión de personas con discapacidad en agrupaciones empresariales, destacar que en Andalucía, Cataluña y Madrid, se han identificado y analizado los puestos de trabajo relacionados con el sector servicios, en el Grupo empresarial Alentis, y en el sector turístico, en la empresa Confortel.

Así mismo se aborda una línea específica de actuación comercial en empresas que apuestan por la incorporación de personas con discapacidad en sus organizaciones, pero cuyos entornos y/o sectores ofrecen una especial dificultad (por la complejidad en la captación, ubicación geográfica, por el sector de actividad, localización de la información...).

Hasta el momento, y como resultado de estas actuaciones, se han gestionado un total de 1.138 ofertas de empleo, que han supuesto 568 contratos.

La información desagregada por Comunidades Autónomas es como sigue:

Comunidad Autónoma	Ofertas	Contratos
Andalucía	324	164
Castilla La Mancha	13	6
Extremadura	5	2
Galicia	41	16
Zona de Convergencia	383	188

Comunidad Autónoma	Ofertas	Contratos
Asturias	28	26
Melilla	-	-
Zona de Phasing Out	28	26

Comunidad Autónoma	Ofertas	Contratos
Aragón	69	29
Baleares	4	4
Cataluña	189	91
La Rioja	-	-
Madrid	244	119
Navarra	-	-
País Vasco	-	-
Zona de Competitividad	506	243

Comunidad Autónoma	Ofertas	Contratos
Canarias	71	43
Castilla y León	25	21
Comunidad Valenciana	125	47
Zona de Phasing In	221	111

	Ofertas	Contratos
Total	1.138	568

Dentro de este plan de contactos con empresas se ha focalizado la búsqueda de oportunidades laborales para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores en todos los territorios, y debido al periodo de recesión económica actual, se han priorizado aquellas que por su sector se presume no están tan afectadas por la misma, dando a conocer los servicios al tejido empresarial en el marco del Programa Operativo.

A continuación se relacionan algunos ejemplos de actuaciones de apoyo al desarrollo de los planes comerciales:

- a. Diseño, elaboración y envío de dos boletines informativos (*Newsletter*) mediante correo electrónico, que incluye diferentes contenidos de interés (noticias relacionadas con la inserción, datos de inserciones, información sobre ayudas y subvenciones, y entidades destacadas), con el objeto de:
 - fidelizar a empresas que cuentan con los servicios de FSC Inserta;
 - contactar con empresas que nunca han contratado a personas con discapacidad a través de estos servicios, independientemente de que hayan presentado oferta o no;
 - Y en general, difundir la actividad realizada y los servicios que FSC Inserta puede prestar.

- b. Participación en jornadas, ferias, mesas redondas y ponencias diversas, con presencia de empresarios, y desarrollo de jornadas de sensibilización entre los profesionales de distintos sectores de actividad.

Programa Inserta

Con el objetivo de conseguir la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad, Fundación ONCE ha creado el Programa INSERTA, iniciativa dirigida a grandes empresas que asumen un compromiso con el colectivo de las personas con discapacidad, a través de la mejora de su empleabilidad y el desarrollo de políticas que fomenten su integración laboral.

A través de este programa Fundación ONCE y FSC Inserta identifican socios estratégicos para el desarrollo de acciones que posibiliten:

- La inserción laboral directa de personas con discapacidad en el seno de grandes empresas.
- La activación, en dichas empresas, de medidas y acciones que contribuyan, de manera directa o indirecta, a la mejora de la empleabilidad y de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Con la finalidad de que cada vez más empresas se comprometan con la inclusión social de personas con discapacidad, FSC Inserta lleva a cabo una labor de captación de nuevas empresas, que a través de un compromiso firmen apueste por la inserción laboral del colectivo.

Durante este periodo de tiempo, a nivel nacional, se han firmado nuevos Convenios Inserta con Grupo Pelayo, Orizonia, Grupo Alentis y Dia. Asimismo, se han suscrito Convenios Inserta de renovación con Acciona, Accenture y Grupo Leche Pascual.

La adhesión al Programa INSERTA se formaliza mediante la firma de un convenio, a través del cual se articula un plan de acción específico dirigido al empleo, adaptado a cada empresa en función de sus estrategias internas, su objeto social y su ámbito de negocio. Mediante el Programa Inserta, FSC Inserta ofrece asesoramiento integral y tutelaje experto a las compañías, en materia de inserción laboral de personas con discapacidad, comprendiendo entre otros los siguientes servicios:

- Asesoramiento a los equipos de la empresa sobre contratación de personas con discapacidad, y pautas para realizar un proceso de selección exitoso. Esta línea incluye sensibilización, formación, y asistencia en determinadas fases del proceso de selección.
- Análisis de los puestos de trabajo más habituales, susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad.
- Preselección de candidatos con discapacidad, con la finalidad de cubrir los puestos que demande la empresa, garantizando el ajuste persona- puesto. Aunque la discapacidad no suponga una dificultad especial para realizar las tareas propias del puesto, en ocasiones se presta asistencia a la compañía, en la fase final del proceso de selección, por considerar que el desconocimiento de los equipos de selección sobre la discapacidad y sobre cómo evaluar determinadas capacidades de una persona con discapacidad, puede dificultar la contratación.
- Remisión de currículum vitae de demandantes de empleo que respondan a los perfiles más demandados por la compañía sin existir una oferta concreta, con el propósito de que puedan acceder a sus procesos de selección para cubrir vacantes, en el momento en que éstas surjan (formato *auto-candidatura*).
- Asesoramiento sobre incentivos por contratación de personas con discapacidad (bonificaciones a la Seguridad Social, subvenciones, desgravaciones); accesibilidad de la empresa y del entorno; adaptación de puestos de trabajo y subvenciones para llevarla a cabo, etc.

Foro INSERTA Responsable. Esta iniciativa, impulsada por Fundación ONCE y coordinada por FSC Inserta, tiene como finalidad ser un espacio de reflexión plural, participación e innovación social en materia de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE-D). A través del foro, las empresas y organizaciones tienen la oportunidad de compartir prácticas, herramientas y experiencias que permitan el más eficaz y eficiente desarrollo de estas políticas y, por tanto, de potenciar la contratación de personas con discapacidad en sus plantillas. Se trata con ello de concienciar y visibilizar el compromiso de las compañías con la discapacidad en general, y con la inclusión laboral de las personas de este colectivo en particular.

Entre las actividades desarrolladas por el Foro, destacan los desayunos de directivos; jornadas de trabajo y seminarios, dirigidos fundamentalmente a dotar a los equipos de las herramientas necesarias para la realización de políticas inclusivas de la discapacidad así como talleres y actividades paralelas, cuya temática está relacionada con los principios que inspiran a este foro.

En este periodo de tiempo han tenido lugar tres Desayunos de Trabajo con objeto de fomentar entre el tejido empresarial la inserción de personas con discapacidad. El primero de ellos versó sobre “Los valores del deporte en la gestión empresarial”. El segundo, se celebró en Barcelona, bajo el título “La RSE-D y la reputación como factores clave para la rentabilidad empresarial en contextos de crisis”; en dicho evento tuvo lugar la presentación del Foro Inserta Responsable en Cataluña. El tercero abordó “La creación de valor compartido y Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad: rentabilidad sostenible”.

También se ha celebrado una jornada de trabajo sobre “Fórmulas de trabajo Flexibles compatibles con entornos 2.0 ¿una nueva oportunidad de incorporación de personas con discapacidad?”, con el objeto de fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad que tienen especiales dificultades en las empresas.

Con el objeto de mantener el contacto habitual con los miembros del Foro y darles a conocer aquellas novedades en el ámbito de la RSE-Discapacidad que les puedan resultar de interés, se les ha ido remitiendo de forma periódica distintas informaciones, así como la participación en distintos premios: los premios CERMI, los Telefónica Ability Awards y los premios Reina Sofía de Integración laboral. Asimismo, se han enviado diversas invitaciones de interés a actos que repercuten en buenas prácticas y políticas de empleo a favor de la contratación de personas con discapacidad.

Con la finalidad de seguir avanzando y dotando a los socios de cauces activos de participación, se han desarrollado dos reuniones del *Consejo Asesor del Foro Inserta Responsable*, órgano consultivo no vinculante formado por representantes de 11 empresas miembro y de 5 entidades colaboradoras y presidido por el Vicepresidente Ejecutivo de Fundación Once.

A lo largo de la primera se realizó una dinámica de grupo con el objeto de identificar aquellos retos y oportunidades que las empresas, miembros del consejo, se plantean a la hora incorporar a un mayor número de personas con discapacidad en su plantilla.

También se ha trabajado, tanto en la identificación de aquellas iniciativas que mejores resultados han generado en cuanto a la incorporación de personas con discapacidad, como en las posibles vías de resolución de obstáculos que las empresas suelen encontrarse para la implementación de este tipo de proyectos.

En la segunda reunión, bajo la metodología de panel de diálogo con los grupos de interés, ha tenido lugar un debate sobre el empleo en España y el *empleo juvenil*, con especial atención al empleo de personas con discapacidad. El objeto de este panel ha sido debatir sobre la realidad y las causas del desempleo de este colectivo, así como buscar ideas, soluciones o posibles acciones conjuntas que abordar para combatir el panorama actual. Este Foro ha permitido igualmente obtener el compromiso de las entidades en su involucración por el desarrollo del Plan NTRN.

Selección de Candidatos/as y Colaboración con los Empleadores en el Proceso de Selección:

Con la finalidad de atender la oferta de empleo de *titulados medios o superiores universitarios*, en todas las zonas objetivo se está utilizando la figura de candidatura promocional (Plan NTRN).

En las Zonas de Convergencia y Competitividad, se ha hecho difusión de los Máster dirigidos a titulados universitarios que han comenzado a finales de año, con el objetivo de lograr las máximas oportunidades tanto de localización de empresas de acogida para la realización de las prácticas formativas vinculadas a la formación como la identificación de oportunidades de empleo para los alumnos finales

Proyecto para la Promoción de la Inserción Laboral de Personas Sordo Ciegas. Destacar la iniciativa conjunta de la Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural de la ONCE, Fundación ONCE, representantes de la Asociación de sordociegos españoles en la que colabora FSC Inserta, que tiene como objeto favorecer la inserción laboral de personas sordo ciegas (*Colectivo en especial riesgo de exclusión por tener un porcentaje de discapacidad superior al 65%*), lo que conlleva necesariamente la elaboración de planes específicos de actuación que ayuden a paliar las dificultades y faciliten la inclusión de las personas con este tipo de discapacidad.

Durante este periodo de tiempo, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Configuración de un equipo de trabajo multidisciplinar por técnicos de todas las entidades implicadas en el proyecto.
- Identificación de aquellas entidades pertenecientes al grupo Fundosa, susceptibles de incorporar personas con sordo ceguera: FLISA, MRM y FUCODA.
- Identificación por parte de dichas entidades de aquellos puestos de trabajo que pueden ser objeto de análisis y en consecuencia, desarrollados por personas con sordo -ceguera.
- Diseño de un protocolo de análisis de puestos de trabajo, para analizar la viabilidad de ser desarrollados por personas del colectivo objeto.
- Análisis detallado de los puestos de trabajo identificados como más adecuados por las capacidades requeridas.
- Selección de los candidatos a participar en el proyecto.
- Concreción de la fórmula de contratación laboral más adecuada al proyecto.
- Realización de las entrevistas de selección a los distintos candidatos, los cuales, han sido entrevistados por las tres entidades participantes del proyecto, a fin de identificar aquellos candidatos que en mayor medida podían adaptarse a los requerimientos del puesto y a la entidad.
- Tras dicho proceso, se concluye la incorporación de una persona a FUCODA y dos a MRM, quedando pendiente la posibilidad de incorporar otra a FLISA.
- Se han realizado las incorporaciones, con el apoyo de mediadores, obteniendo resultados favorables.
- En la actualidad, se está trabajando en la elaboración de un informe de resultados, que pretende constituirse como ejemplo de buenas prácticas, con el propósito de favorecer e incrementar la inserción laboral de personas con sordoceguera.

Candidatos e inserciones:

Se han logrado un total de 5.001 inserciones laborales, de las cuales 4.963 han sido por cuenta ajena y 38 por cuenta propia.

El perfil tipo es de un hombre, con edad comprendida entre los 25 y los 45 años, discapacidad física y educación primaria o secundaria inferior.

El reparto por zonas es el siguiente:

Convergencia: 1.576 inserciones (de las cuales 15 por cuenta propia)

Convergencia transitoria: 185 inserciones (de las cuales 1 por cuenta propia)

Competitividad: 2.162 inserciones (de las cuales 14 por cuenta propia)

Competitividad transitoria: 1.078 inserciones (de las cuales 8 por cuenta propia).

Medidas de apoyo para el fomento del emprendimiento:

Las actuaciones a desarrollar en este periodo de tiempo se articulan en función del estado del Proyecto. En este ejercicio se han prestado en total 244 servicios: 235 para negocios de nueva constitución y 9 a negocios ya constituidos.

Así, se ha prestado asistencia técnica para la elaboración y desarrollo del plan de empresa a 204 demandantes emprendedores, 11 demandantes han recibido asistencia técnica por mejora de empleo, 20 emprendedores autónomos han recibido este servicio para creación de negocio y 9 servicios han sido de consultoría de seguimiento y consolidación a negocios ya constituidos de personas con discapacidad: 2 PYMES y 7 autónomos (cuenta propia).

El impulso y motivación hacia estas otras fórmulas de empleo para personas con discapacidad requiere, además de las líneas específicas de trabajo comentadas, la realización de acciones complementarias:

Herramientas del Emprendedor. Se ha difundido en los Centros Territoriales de FSC Inserta el material denominado "*Herramientas del Emprendedor*", integrado por la Guía de Creatividad, la Guía de Proyecto de Negocio y la Guía de Creación de Negocio, para su distribución a los destinatarios de las actuaciones de emprendedores y creación de empresas (tanto el modelo formativo como de asistencia técnica y consultoría; contiene material de consulta y archivos autoejecutables del Plan de Empresa).

Esta herramienta se ha puesto a disposición de cualquier interesado en la página web www.portalentoes.es, servicio gratuito de información y documentación para aquellas personas con discapacidad que apuestan por el emprendimiento como fórmula de inserción laboral. Igualmente se ha publicitado en diversas fuentes de información para su conocimiento por parte del colectivo de personas con discapacidad.

Además, se han concedido un total de 38 ayudas individuales al emprendimiento, 30 a hombres y 8 a mujeres, principalmente para el establecimiento de negocios en el sector comercio (23 de ellas).

Medidas de apoyo para el fomento de los Centros Especiales de Empleo y empresas de Economía Social:

Los CEE se conciben como un medio de integración laboral de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias, por lo que la normativa reguladora insiste en su tratamiento como empresas comunes que deben sustentar su gestión en las normas y requisitos del sector en el que operen. Por todo esto, será necesario el desarrollo de un Plan de Empresa, para lo cual se aplicará la Asistencia Técnica individual a cada uno de los proyectos.

Las principales acciones que se realizan en este ámbito son:

- Consultoría Individual para el desarrollo del Plan de Empresa y Análisis de Viabilidad.
- Consultoría de Acompañamiento en los trámites de constitución y/o inicio de actividad. Este servicio se entiende como asistencia - apoyo en los trámites de calificación en el Registro de CEE dependiente de la Consejería de Trabajo y Empleo de cada CCAA y en todo caso en el inicio de actividad.

En 2012, se ha prestado el servicio correspondiente para la creación de 8 CEE, siendo 3 de ellos iniciativas de personas con discapacidad, uno de una Asociación y 4 iniciativas de empresarios-entidades.

Acciones complementarias al itinerario: proyecto de innovación tecnológica

Por su novedad y apuesta por las TIC, destacamos el denominado proyecto de innovación tecnológica, que además se tuvo la oportunidad de explicar al Comisario de Empleo László Andor durante la visita que realizó a la Fundación ONCE en diciembre de 2012.

Entre las líneas estratégicas de actuación que han marcado la ejecución en 2012 destaca el desarrollo del llamado "Proyecto de Innovación Tecnológica". Este Proyecto supone la interacción de diversas líneas de trabajo, dada su repercusión en todos los ámbitos de la gestión. A continuación se mencionan las acciones más destacables realizadas, si bien a lo largo de la memoria se han comentado mejoras en determinadas actuaciones, que realmente tienen su origen en este proyecto.

- Se han continuado los trabajos iniciados el pasado año, destinados a la preparación de la aplicación INTEGRA para facilitar la implementación de los resultados obtenidos por los distintos grupos de mejora y la conexión al portal Por Talento referida en el Proyecto de Innovación Tecnológica.
- Se ha puesto a disposición de los usuarios administradores para desarrollar las pruebas pertinentes en el entorno de preproducción, el nuevo formulario de entidades; caracterizado por una organización de la información basada en una filosofía de prestación del servicio al cliente *empresa*, donde la unidad de organización por excelencia es el centro de trabajo y de él depende toda la prestación del servicio. Queda una parte común donde se van a trabajar temas tales como cultura de empresa, información vinculada a la caracterización de la misma y establecimiento de sinergias entre los distintos centros de trabajo.
- Se ha avanzado en los trabajos destinados a desarrollar la denominada *capa de interoperabilidad* que permitirá la interacción entre INTEGRA y el Nuevo Portal Por Talento, teniendo aseguradas las sinergias entre ambos aplicativos pero también la seguridad de los accesos y el registro de los mismos.
- Se han planteado los requerimientos de configuración que deben dotarse a la base de datos ORACLE sobre la que opera la aplicación INTEGRA para permitir su desarrollo tal y como está definido.

Todos estos trabajos de desarrollo se han complementado con otros internos de *análisis y depuración de la información* contenida hasta el momento en el actual formulario del apartado de entidades para permitir el proceso de migración al nuevo modelo de datos.

- Se ha definido el modelo de datos que soporta el nuevo formulario para recabar una oferta de empleo (proceso de selección), donde además de la información del puesto de trabajo, requerimientos para su desempeño y condiciones de la oferta laboral, se amplía con una parte privada (únicamente visible para los

trabajadores de FSC Inserta) donde se recoge aquella información proveniente de la entrevista con el empresario que permita adecuar el proceso de búsqueda y presentación de candidaturas a la demanda empresarial. Además el proceso se completa con la plasmación de un acuerdo establecido por ambas partes – empresa ofertante y FSC Inserta- para la prestación del servicio - que estará visible para el cliente empresa en el Nuevo Portal Por Talento, a través de la capa de interoperabilidad que unirá este aplicativo con la aplicación INTEGRA.

- Se han desarrollado los documentos de análisis funcional del nuevo formulario de demandantes que recoge de forma exhaustiva la información del perfil profesional y de capacidades de cada persona inscrita en base de datos, el perfil de competencias. Una característica fundamental de este nuevo modelo de datos, es el cruce perfecto que tiene con el que será el nuevo formulario de procesos de selección, ya que la información contenida en cada uno de ellos se cruza perfectamente con el otro, es decir, cada uno de los apartados que se constituyen en requerimientos de una oferta de trabajo, se corresponde con los mismos apartados que constituyen el perfil del candidato, de esta forma se consigue una búsqueda más eficiente del perfil adecuado a cada oferta de empleo.

Seguimiento y evaluación de resultados:

Para el seguimiento de los resultados, se ha realizado como en ejercicios anteriores una encuesta de seguimiento de las contrataciones, la medición de la satisfacción del cliente, el impacto de la formación 2011, observatorio ocupacional.

De todas ellas, queremos destacar los resultados de la encuesta de seguimiento de las Contrataciones, que tiene por objeto conocer el grado de sostenibilidad de los contratos generados en el marco del Programa Operativo por medio de la intermediación laboral de FSC Inserta. Durante este periodo de tiempo, se ha distribuido el informe de resultados del ejercicio 2011 cuyos resultados muestran un sostenimiento global del 47,1% una décima inferior al registrado el ejercicio anterior.

- En general el perfil tipo del demandante que mantiene su empleo es de varón de 25 a 44 años, con discapacidad física, estudios primarios, con un contrato temporal, que desarrolla su actividad en empresas de más de 50 trabajadores y que ocupa un puesto de Trabajador no cualificado.
- El tipo de contrato que en mayor proporción mantiene su empleo es el Indefinido (53,9%) sin embargo la diferencia que cabría esperar respecto a temporales y eventuales no es excesiva, la explicación de este hecho podría encontrarse en el alto porcentaje de baja voluntaria (24,4%) dentro de este tipo de contratos. También habría que atender a los elevados niveles de no superación del periodo de prueba 16,3% que alertan de dificultades en el ajuste persona puesto.
- En cuanto a la pérdida de empleo, el 53,1% de los puestos no han sido sustituidos, aunque los que sí lo han hecho, mayoritariamente han sido de nuevo por personas con discapacidad (87,8%) y generalmente recurriendo otra vez a los servicios de FSC Inserta (65,8%).

Asimismo, se ha desarrollado la investigación correspondiente al ejercicio 2012 del que se extrae el siguiente adelanto de datos:

Se ha realizado el seguimiento de 4.437 contratos, siendo el 61,2% de ellos temporales y el resto, indefinidos y contratos de más de un año.

El sostenimiento de empleo para todos ellos ha sido de 46% (ligeramente superior al registrado en el ejercicio anterior).

Estudios:

Desde FSC Inserta se han realizado en 2012 un total de 5 estudios:

Discapacidad en el ámbito de la exclusión social, centrado en Madrid

Juventud con discapacidad en el actual contexto de la crisis económica laboral.

Formación y Personas con Discapacidad

Integración laboral tras el deporte Paralímpico.

Ocupaciones de mayor demanda en el mercado laboral

En cuanto a los estudios realizados directamente desde Fundación ONCE, se ha efectuado uno sobre la rentabilidad de los CEE en España, al ser uno de los medios de mayor creación de empleo para personas con discapacidad, así como un estudio sobre las oportunidades del emprendimiento como fórmula de inserción laboral para jóvenes con discapacidad.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. colaboración con el <i>Consejo Superior de Deportes y el Comité Paralímpico</i>		
Programa operativo: Lucha contra la discriminación		
Eje prioritario: 2		
Tema prioritario: 71		
Organismo: Fundación ONCE / Fsc Inserta		
Ámbito geográfico: multiobjetivo		
Breve descripción del proyecto:		
- Objetivos: Realización de itinerarios integrados de inserción laboral a deportistas de alto nivel y alto rendimiento con discapacidad y que se encuentren en situación de búsqueda activa de empleo, seleccionados de entre los participantes en el Programa de Ayuda al Deporte Objetivo Paralímpico 2012 (ADOP) y los incluidos en el Programa de Atención al Deportista del Consejo Superior de Deportes (PROAD). - Metodología de intervención: Tras la identificación de los usuarios, en la actualidad nos encontramos en la fase de establecimiento de los planes de acción individualizado, identificación de acciones de mejora de la empleabilidad que complementen su itinerario, así como la asistencia técnica a aquellos proyectos de autoempleo de deportistas que han manifestado interés, y la participación en procesos de selección. - Características principales del proyecto: Se trata de adaptar los itinerarios a la singularidad del colectivo, con el objetivo de mejorar su empleabilidad, potenciar su participación en acciones de formación y en programas de prácticas no laborales, así como en procesos de selección para lograr su inserción laboral. Hay que tener en cuenta que son personas que han estado durante toda su vida dedicados a los entrenamientos y al deporte de alto nivel y que por la propia singularidad del deporte, se convierten en "jubilados prematuros" de sus profesiones, por lo que requieren de una atención específica que les aclimate al mundo laboral fuera del ámbito deportivo. No obstante, cuentan con unas capacidades y actitudes propias de los deportistas de élite como la capacidad de superación, la ilusión, la disciplina, el trabajo en equipo, etc., que facilita los procesos con ellos y la inserción laboral. - Resultados físicos y financieros: se han producido hasta la fecha tres inserciones laborales, y se está asesorando en el desarrollo de cuatro proyectos de emprendeduría.		

La Fundación Secretariado Gitano en lo concerniente al Tema Prioritario 71, el número de personas nuevas con las cuales se ha trabajado en el programa durante el año 2012 es de 5.287 siendo el número de mujeres mayor (53,81%) que el de hombres (46,19%).

PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA EN EL AÑO 2012.
BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

			Año 2012 (Informe anual)					
Eje/Tema Prioritario			Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género
								Índice de feminización
71	1	Nº de personas participantes	2.442	46,19	2.845	53,81	5.287	8
								1

La menor presencia de varones hace que la brecha de género en relación al número de personas participantes en el Tema Prioritario 71 en 2012 arroje valores positivos y, por tanto, favorables para las mujeres. Respecto al índice de feminización el valor resultante es 1, lo cual indica una situación de igualdad en el acceso al programa entre hombres y mujeres para el año 2012.

TEMA PRIORITARIO 71
DATOS ACUMULADOS Y GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN RELACIÓN
AL NÚMERO DE PERSONAS PARTICIPANTES
BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Año 2012 (Informe anual)										
Acumulado a 31-12-2012							Previsión año 2013			
Hombres	%	Mujeres	%	Brecha de Género	Índice de Feminización	Total	% Ejecución	Hombres	Mujeres	Total
12.884	48	14.160	52	4	1	27.044	135,22	10.000	10.000	20.000

EL total de personas beneficiarias en el Tema Prioritario 71 de manera acumulada asciende a 27.044 a 31 de Diciembre de 2012. El porcentaje de ejecución a 31 de diciembre según los objetivos estimados para el año 2012 en el Tema Prioritario 71, se sitúa en un 135,22% lo cual supone un porcentaje muy positivo de ejecución.

En cuanto a la distribución territorial, en el Tema Prioritario 71 se da una significativa diferencia entre los porcentajes de ejecución de los territorios convergencia con un 107,46% con los competitividad con un porcentaje de ejecución a 31 de diciembre de 2012 de 199,72%.

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 1²¹ e ISCED 2²².

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

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

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

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

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

Dentro del mismo tema Prioritario 71 y siguiendo con el desglose en este punto por zona y CCAA, en lo que respecta a los tramos de edad y la desagregación por sexo, es en el segundo tramo de entre 25 y 54 donde se aglutina el grueso de los/as participantes en el Programa con un 61,40% En cualquier caso sigue teniendo mucha importancia el primer tramo, hasta los 25 años con un 36,67%..

En concreto, en el Tema Prioritario 71, en las Comunidades Autónomas de Asturias y Murcia el porcentaje de menores de 25 años asciende a un 53,7%. En las zonas de Competitividad no transitoria y Convergencia no

²¹ ISCED 1: Enseñanza Primaria, Primer Ciclo de la Educación Básica

²² ISCED 2: Primer Ciclo de Enseñanza Secundaria, Segundo Ciclo de Educación Básica

transitoria las personas menores de 25 años rondan el 36%, y finalmente en las comunidades de Competitividad transitoria supone un 32%.

TEMA PRIORITARIO 71

PERSONAS MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADAS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2012, SEGÚN REGIÓN. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

En el Tema Prioritario 71, en todas las regiones se observa la mayor presencia de mujeres menores de 25 años, con una brecha de género que arroja valores positivos y un índice de feminización que apunta hacia la igualdad entre las personas jóvenes que se incorporaron al programa en el 2012.

Asimismo, si atendemos a los grupos de edad entre los 25 y los 54 años en el Tema Prioritario 71, se observa una mayor presencia femenina, a excepción de las regiones de Transitoria Convergencia, donde su participación ha sido menor (un 33% respecto a un 79% de varones), tal y como se observa en la siguiente tabla:

PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADAS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2012, SEGÚN REGIÓN. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Entre 25 y 54	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género	Índice de feminización
Convergencia No Transitoria	840	46,74	957	53,26	1797	7	1
Convergencia Transitoria	79	66,95	39	33,05	118	-34	0
Competencia Transitoria	352	48,48	374	51,52	726	3	1
Competitividad No Transitoria	264	43,64	341	56,36	605	13	1
Total	1535	47,29	1711	52,71	3246	5	1

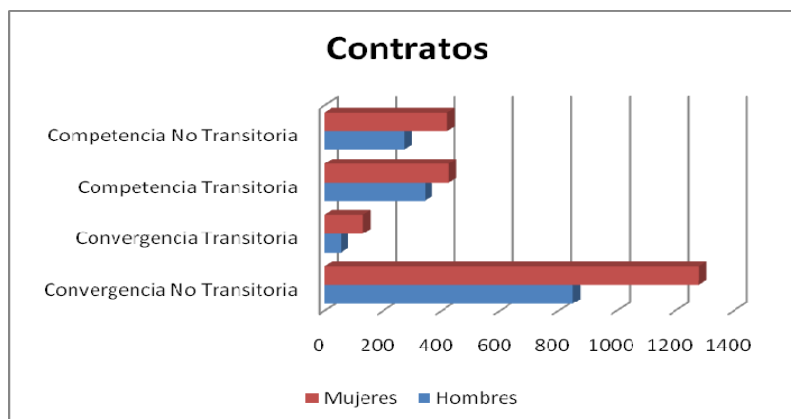
Por último y analizando los indicadores físicos del tema prioritario 71 relacionados con el nivel educativo y desagregados por sexo observamos por una parte que en las cuatro zonas casi el 90% de la población tienen estudios inferiores a la secundaria. Además es necesario destacar que en caso del Programa 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 3.779 contratos, lo que supone un nivel de ejecución del 227,89%. El 59,75% han sido contratos realizados a mujeres, en un porcentaje superior al de llegada, lo cual valoramos como un aspecto positivo. Si tenemos en cuenta el acumulado nos da un total de 15.952 contratos desde el comienzo del programa.

En cuanto a la distribución territorial de las personas contratadas se mantiene la tendencia de la diferencia, en este caso menos acentuada, entre los porcentajes de ejecución de los territorios convergencia con un 204,09% con los de competitividad, con un porcentaje de ejecución a 31 de diciembre de 283,19%.

MENORES 25 AÑOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género	Índice de feminización
Convergencia No Transitoria	445	42,38	605	57,62	1050	15	1
Convergencia Transitoria	62	44,60	77	55,40	139	11	1
Competencia Transitoria	157	42,90	209	57,10	366	14	1
Competitividad No Transitoria	188	48,96	196	51,04	384	2	1
Total	852	43,94	1.087	56,06	1.939	12	1

En cuanto a las personas inmigrantes contratadas el porcentaje de los objetivos alcanzados asciende a un 343,56%. 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 2012, se mantienen las mismas medidas y las mismas acciones para incorporar a las mujeres en los itinerarios Acceder. A continuación exponemos las medidas llevadas a cabo:

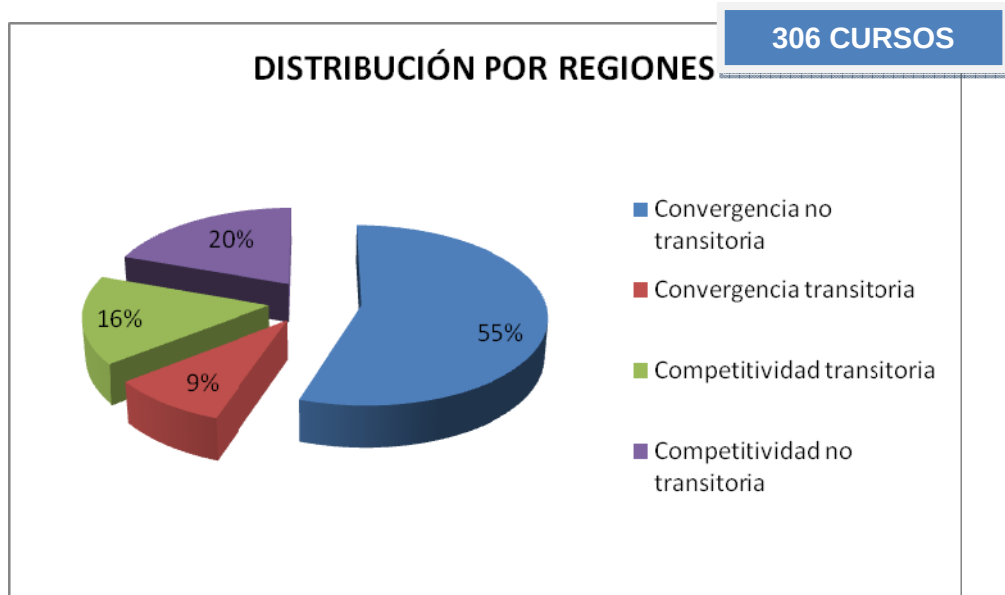
- Conocimiento y concienciación del entorno socio familiar por parte de la orientación.
- Trabajar teniendo en cuenta la historia de vida de cada mujer, fomento de la autoestima, respetar el proceso individual de cada persona. Valorizar el curriculum oculto, así como el bagaje cultural e histórico desarrollado en el ámbito doméstico.
- Adaptar los intereses personales y profesionales, a las responsabilidades familiares y a la realidad del mercado de trabajo, haciéndolas ver las dificultades que se van a encontrar.
- Buscar respuestas (recursos y apoyo) para una compatibilidad real entre el cuidado de la familia y la incorporación a la formación o al empleo.
- Acompañamiento a recursos de otras Instituciones, organizaciones, programas, etc. Trabajo conjunto entre orientación y prospección para buscar alternativas, reduciendo jornadas de trabajo, favoreciendo la formación, sensibilizando al mundo empresarial.
- Fomento de la orientación de las mujeres jóvenes hacia la formación y hacia ocupaciones emergentes con mayores posibilidades en el mercado de trabajo.
- Asesoramiento e información a las empresas sobre las medidas de apoyo a la contratación, tanto para mujeres que acceden al mercado por primera vez, como que se reincorporen tras periodos de desempleo.
- Puesta en marcha de acciones formativas específicas para mujeres gitanas.

ACCIONES FORMATIVAS

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo en el Tema Prioritario 71, destacar las referidas a la formación. En total han sido 306 cursos donde se han impartido por una parte unas 388.789 horas teóricas y 87.883 horas prácticas beneficiando a un total de 3.222 personas dentro de los diferentes cursos.

	Nº de personas formadas	% de mujeres formadas	Nº de acciones formativas propias	Nº de horas de formación	Nº de horas prácticas
Andalucía	1.038	50,34	102	89.964,50	41.125,50
Aragón	125	45,90	14	7.835	575
Cantabria	35	74,29	4	3.339	1.159
Castilla y León	287	51,23	21	42.879	6.926
Castilla-La Mancha	219	59	23	22.832,50	6.758,50
Cataluña	129	65,63	11	15.134,50	5.224,50
Comunidad de Madrid	175	50,57	14	18.840,50	1.407,50
Comunidad Foral de Navarra	74	65,28	8	8.853,50	3.704,50

Comunidad Valenciana	273	60	28	25.259	5.223
Extremadura	210	61,90	21	17.941,50	4.685,50
Galicia	188	59,46	23	12.326,50	2.776,50
País Vasco	88	36,96	9	2.940	1.112
Principado de Asturias	149	47,62	8	35.951	3.763
Región de Murcia	232	54,35	20	84.692,50	3.442,50
TOTAL	3.222	55,89	306	388.789	87.883



El 55% de los cursos se han impartido en las regiones de Convergencia (169 cursos), destacando Andalucía con un 60% de los cursos realizados sobre el total de los cursos.

El resto se distribuyen en las demás regiones de la siguiente manera, 9% en las regiones Convergencia Transitoria (28 cursos), 16% en las regiones Competitividad Transitoria (49 cursos) y el 20% se han desarrollado en las regiones Competitividad no Transitoria (60 cursos) El listado de cursos aparece detallado en el informe anual de la FSG.

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 306 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 normalización²³ educativa del alumnado gitano para conseguir tasas más elevadas de éxito escolar

²³ 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

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 las acciones correspondientes a la prevención del absentismo no se han incorporado indicadores en el Programa Operativo inicial, por lo que estos datos no se pueden trasladar a la aplicación informática, ni tampoco como resultado medible con un objetivo inicial. Por este motivo se incorporan en este apartado todos los datos y acciones iniciadas de lucha contra el abandono escolar desde el Programa Promociona.

Los objetivos específicos del Programa promociona son:

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 13 Comunidades Autónomas y 32 ciudades que aparecen detalladas en el informe anual de ejecución aportado por la Fundación Secretariado Gitano. Si bien hay que apuntar que durante 2012 se ha puesto en marcha en cuatro ciudades más con respecto al año anterior: Zaragoza, Valladolid, Castellón y Lugo.

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. El trabajo con los centros educativos y el profesorado es otro de los pilares esenciales a tener en cuenta en el desarrollo de las acciones, así como la coordinación con recursos socioeducativos que puedan estar implicados en el proceso educativo del alumnado con el que se actúa.

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.

A lo largo del curso escolar 2011- 2012 desde el Programa Promociona se ha trabajado con 270 centros educativos, 808 familias y 933 alumnos y alumnas,

DATOS SEGÚN ETNIA Y SEXO	Gitano autóctono		Gitano no autóctono		No gitano	
	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
ALUMNOS ACUERDO PROMOCIONA	403	492	4	6	15	13
Alumnos/as en Ed. Primaria	129	114	1	2	4	4
Alumnos/as en Ed. Secundaria	274	378	3	4	11	9

En una distribución por etapas, podemos observar que la mayor parte del alumnado se encuentra cursando La Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.).

ALUMNOS POR ETAPA	Ed. Primaria	Ed. Secundaria
Alumnos	117	305
Alumnas	115	396
SUBTOTAL ALUMNOS/AS	232	701
TOTAL ALUMNOS /AS	933	

Y si nos fijamos a la distribución del alumnado que se encuentra en E.S.O, vemos que la concentración se da sobre todo en los dos primeros cursos. Concretamente, el segundo de la E.S.O parece ser clave en la continuidad del alumnado en esta etapa educativa, muchos de ellos han repetido anteriormente y a la edad de 16 años, coincidiendo con la finalización de la escolarización obligatoria deciden abandonar.

ALUMNOS EN SECUNDARIA SEGÚN CURSO	1º E.S.O	2º E.S.O	3º E.S.O	4º E.S.O	OTROS
Alumnos	96	74	66	59	10
Alumnas	125	88	97	82	4
TOTAL ALUMNOS/AS POR CURSO	221	162	163	141	14

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	73	138	59	270

En total, el programa trabajó durante el curso escolar 2011- 2012 con 933 alumnos/as Promociona, de los cuales, casi el 55% son chicas (54,77%).

OATPFE

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	9.842	1.011	10.853	39.434	4.797	44.231	205,65
2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.795	-	-	34.721	177,98
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.308	485	3.793	7.809	1.067	8.876	139,65

El informe de ejecución del año 2012, 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 de los que han finalizado 8.960 internos.

- 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 2012 han participado en estos programas un total de 1.401 beneficiarios.

IMSERSO

Acciones formativas

CAP/CRMF	Nº ALUMNOS	Nº CURSOS
Albacete	153	12
Bergondo (A Coruña)	149	15
Lardero (La Rioja)	130	14
Madrid	104	20
Salamanca	172	16
San Fernando (Cádiz)	127	12
Ceuta	77	10
Melilla	125	8
Total	1037	107

**El número de alumnos de este cuadro, no coincide con el número de personas (1022) porque existen 15 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 CRMFs (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 CRMFs 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 CRMFs 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 2012 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 a 45	25 a 45	>45	<25 a 45	25 a 45	>45	
Actividades Auxiliares de Servicios Administrativos	1	1	2	5	2	1	850
Operación de Grabación de Datos	2	3	1	1	2	0	500
Actividades de Gestión Administrativa	0	3	0	1	4	0	950
Informática Básica	3	6	1	1	2	0	500
Confección y Publicación de Páginas Web	0	6	0	1	1	0	800
Reparación y Mantenimiento de Sistemas Microinformáticos	1	5	1	0	0	0	400
Operario de Reprografía	6	2	0	3	0	0	630
Tratamiento de elementos gráficos en preimpresión	1	4	0	1	2	1	800
Postproducción avanzada de imágenes digitales	0	4	2	0	3	0	400
Encuadernación	1	1	2	5	2	1	800

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	
Actividades de Gestión Adm.	1	4			2		732
Básico Multimedia	1	4		1			
Inglés		9		1	1		130
Actv.Advas.de recepción		2			4		732
Op.Aux.Serv. Adm y Generales	2	2		1	3		732
Grafista II	1	4			3		732
Microsof Office	3	8		1	3		732
Informática UDC	2	5			3		525
Técnicas Artísticas		6			4		
Básico TIC		8		1	3		732
ESO-Nivelación	7	16		1	10		
Jardinería	2	9					732
Gestión Contable		5		1	1		732
Confección y Publicación Páginas Web	1	5			2		732
Auxiliar Florista	1	5		1	1		732

SAN FERNANDO (CÁDIZ):➤ CRMF DE SAN FERNANDO

TÍTULO DEL CURSO	N° DE PERSONAS						N° DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54	
Administración de Redes y Programación Web	9	8	1	2	2	0	755
Administración Pública y Gestión Administrativa	2	17	2	0	5	2	1140
Diseño Gráfico y Web	6	7	1	5	11	0	1140
Empleado de Oficina y Alfabetización Digital	4	11	0	2	5	1	1140
Encuadernación Artística y Manipulado de Papel	1	9	2	1	7	2	1125
FB. Cultura General. Estrategias de Aprendizaje. Competencia Digital.	9	3	1	1	3	0	1030
FB. Educación Secundaria.	8	2	0	2	2	0	423
FB. Alfabetización y NNTT.	1	12	1	2	1	1	949
Inglés	14	16	2	5	11	0	681
Multimedia y Video Interactivo	3	8	0	2	5	0	940
Pretaller de Actividades Manipulativas.	1	9	4	1	4	2	1125
Refuerzo Educativo	6	9	1	3	5	0	1325

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					
	HOMBRES			MUJERES		
	<25	25 a 45	>45	<25	25 a 45	>45
INICIACION A LA INFORMATICA	1	4	1	---	2	2
INFORMATICA DE EMPRESA	1	----	----	----	1	5
SERVICIOS AUXILIARES DE OFICINA	1	3	1	----	1	3
EMPLEADO DE OFICINA	----	2	1	----	6	1
CONSERJERIA	----	2	----	----	5	1
LENGUAJE DE SIGNOS	----	1	----	----	5	4
CORTE Y CONFECCION	----	----	----	1	2	7
BORDADO EN ORO	----	1	----	----	2	5

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	
Limpieza	3	5			6	1	390
Viverismo	2	8		2	4	1	390
Zapatería		4			11	1	390
Cocina		2			7	6	390
Jardinería	2	9			5	1	390
Electricidad	6	9					390
Conserjería		5	1	1	8		390
Carpintería	2	5		1	6	1	390

OBJETIVO COMPETITIVIDAD NO TRANSITORIA:

LARDERO (LA RIOJA):

➤ CRMF DE LARDERO

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS HOMBRES MUJERES						Nº DE HORAS
	<25	25 a 45	>45	<25	25 a 45	>45	
Informática Básica	3	2	5	1	1	2	1040
Informática de Gestión I	2	5	5	2	2	1	960
Informática de Gestión II	1	1	2	0	4	0	920
Electricidad y Mantenimiento	1	4	2	0	0	0	1000
Autoedición y Diseño Gráfico	2	2	1	2	2	0	880
Nivelación Cultural I	4	1	0	4	2	1	920
Nivelación Cultural II	4	2	0	3	2	0	920
Imagen y Sonido	1	7	0	1	2	1	920
Diseño Animación y Sistemas Multimedia	1	7	2	1	3	0	880
Telefonista Recepcionista	1	0	2	3	7	0	840
Técnico en Redes e Internet	1	8	1	0	1	1	880
Arte Floral	0	4	1	1	5	1	920
Habilidades Manipulativas	0	0	0	0	0	0	1220
Actividades Básicas para el Empleo	6	7	0	1	2	1	1060

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
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO		1	1		1		380
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	2	6	2	1	1	1	555

CREACIÓN DE PRODUCTOS COMPARTIDOS EN LA WEB 2.0							
GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA Y (Dos Cursos)	10	7	5	3	2		150
GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA II (Dos Cursos)							
INTRODUCCIÓN 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 GES (Dos Cursos)	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
TÉCNICAS DE ESTUDIO PARA PREPARACIÓN DE OPOSICIONES	1	3		3	4		740
RESTAURACIÓN Y RECICLAJE DE MUEBLES (Dos Cursos)		3	2			2	370

OBJETIVO COMPETITIVIDAD TRANSITORIA:**SALAMANCA:**➤ **CRM 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	3	0	3	3	0	940
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE	0	2	0	1	1	0	320
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA I	1	2	2	0	6	0	320
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA II	0	5	1	1	3	0	485
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB I	5	3	0	0	3	0	320
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB II	6	4	1	0	2	0	485
DESARROLLO DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES INTERACTIVOS I	0	8	0	2	2	0	320
DESARROLLO DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES INTERACTIVOS II	0	8	1	3	1	0	485

OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS I	3	3	2	1	1	0	320
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS II	4	2	2	1	3	0	485
ACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES I	1	1	0	0	5	1	320
ACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES II	1	2	0	1	1	2	485
OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS I	0	1	1	1	4	0	320
OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS II	1	1	1	1	7	0	485
TRATAMIENTO Y MAQUETACIÓN DE ELEMENTOS GRÁFICOS EN PREIMPRESIÓN I	1	4	1	4	4	0	320
TRATAMIENTO Y MAQUETACIÓN DE ELEMENTOS GRÁFICOS EN PREIMPRESIÓN II	1	6	1	2	4	1	485

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 2012 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 PRGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				

Informe Anual de Ejecución 2012 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

AYUNTAMIENTO DE ALBACETE	3	1	REPROGRAFÍA	180 h	SI	SI
TECÓN SOLUCIONES INFORMÁTICAS	1		SERVICIOS INFORMÁTICOS	250 h	SI	SI
WAGEN MOTOROS S.A.		1	AUTOMOCIÓN	200 h	SI	SI
WAGEN MOTOROS S.A.	1		AUTOMOCIÓN	270 h	SI	SI
PIQUERAS Y CRESPO S.L.		1	FABRICACIÓN DE MATERIAL DE ODICINA	250 h	SI	SI
AREA PROJECT	1		SERVICIOS INFORMÁTICOS	220 h	SI	SI
SEAT TALLERES RUBENS S.A.	1		AUTOMOCIÓN	200 h	SI	SI
TOTAL	7	3		2110 h		

➤ 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	2	SERVICIOS	100 h	SI	SI
COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DE BERGONDO	2	2	SERVICIOS	100 h	SI	SI
CRUZ ROJA	1		ONG	125 h	SI	SI
JARDÍN CORUÑA	4		ACTIVIDADES AGRÍCOLAS	125 h	SI	SI
FUNDACIÓN ADCOR		1	ONG	135 h	SI	SI
ÁNGELES SANTOS CASAL		1	SERVICIOS	300 h	SI	SI
TOTAL	8	6		885 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	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN

	HOMBRES	MUJERES			PROGRAMA	LABORAL
ESPACIOS VERDES		1	FLORISTERÍA	126 h	Relacionado	SI
GABINETE DE DIFICULTADES DEL APRENDIZAJE		1	SERVICIOS	198 h	Relacionado	SI
REPROESTUDIO DESARROLLO GRÁFICO S.A.	1		DISEÑO GRÁFICO	100 h	Relacionado	NO
CENTRO HORIZON-AMICA		1	FORMACIÓN	143 h	Relacionado	NO
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA		1	EDUCACIÓN	235 h	Relacionado	NO
AYUNTAMIENTO DE VILLAMEDIANA DE IREGUA		1	ENTIDAD	30 h	Relacionado	SI
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA	1		EDUCACIÓN	140 h	Relacionado	
ALCAMPO	1		SERVICIOS	80 h	Relacionado	SI
ESPACIOS VERDES	2		FLORISTERÍA	110 h	Relacionado	SI
AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	1		ENTIDAD	88 h	Relacionado	SI
ASOCIACIÓN INTER EUROPA RIOJA		1	ASOCIACIÓN	58 h	Relacionado	SI
TOTAL	6	6		1.308 h		

➤ **SALAMANCA:**

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				
LINGUA GLOBE		2	EMPRESA DE FORMACIÓN Y TIC	150 h	SI	
ESCUELA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS TORRES QUEVEDO	2		FORMACIÓN	150 h	SI	
ACADEMIA UNIVERSITARIA	1	1	FORMACIÓN	150 h	SI	
SAS	1		SERVICIO DE ASUNTOS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	175 h	SI	
INIZIAR	1		CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	170 h	SI	

ARCHIVO MUNICIPAL DE SALAMANCA	1	CATALOGACIÓN DE DOCUMENTOS	225 h	SI
TOTAL	5	4	1020 h	

➤ **SAN FERNANDO:**

EMPRESA	Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS	RELACIÓN O NO CON LA FORMACIÓN DEBIDA AL PRGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				
AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO		1	SERVICIOS SOCIALES	4 MESES	SI	SI
A.F.A. VITAE		1		4 MESES	SI	SI
DIPUTACIÚN PROVINCIAL DE CÁDIZ	1			2 MESES	SI	SI
I.F.E.S. CÁDIZ	1			3 MESES	SI	SI
AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ	1		SERVICIOS SOCIALES	3 MESES	SI	SI
TOTAL	3	2				

Empleo

Desde los servicios de integración laboral, se mantiene un fluido contacto con el tejido empresarial de las zonas de influencia de los Centros del IMSERSO participantes en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

Ese contacto va encaminado sensibilizar al empresariado en materia de contratación de personas con discapacidad y a lograr oportunidades de empleo para los usuarios y usuarias de los centros. Durante el año 2012 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	4	2	2		4		4 en empleo ordinario
TEMPORAL	30	22	8	2	28		10 en medio ordinario y 20 en entorno protegido.
TOTALES	34	24	10	2	32		

➤ **BERGONDO**

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO							
TEMPORAL	1	1			1		En empleo ordinario
TOTALES	1	1			1		

➤ LARDERO:

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	6	0	6		5	1	6 en medio ordinario
TEMPORAL	63	36	27	2	56	5	10 en medio ordinario y 53 en empleo protegido
TOTALES	69	38	31	2	61	6	

➤ MADRID:

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO							
TEMPORAL	1	1			1		En empleo protegido
TOTALES	1	1			1		

➤ SALAMANCA:

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	1		1	1			
TEMPORAL							
TOTALES	1		1	1			

➤ SAN FERNANDO:

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	16	10	6		16		9 en medio ordinario y 7 en entorno protegido
TEMPORAL	18	13	5		18		11 en medio ordinario y 7 en entorno protegido
TOTALES	34	24	10		34		

Durante el curso 2012, de todas las personas que han recibido formación, 140 han obtenido un contrato de trabajo, lo que supone el 13,69 %s personas que están recibiendo formación en el marco del P.O.L.C.D. Vemos un descenso con respecto al año anterior, cuyo porcentaje de inserción fue significativamente más bajo que en los ejercicios anteriores.

Si atendemos al sexo, de las 140 personas que han obtenido un empleo, 88 son hombres y 52 son mujeres, es decir, el 62,85% son varones, mientras que las mujeres solamente representan el 37,15 %.

Con respecto al tipo de contrato, 27 son indefinidos, mientras que 113 son temporales, lo que supone que el 80,71% de los contratos realizados a las personas con discapacidad participantes en el Programa, no proporciona estabilidad en el empleo.

Por lo que respecta a la edad, la mayoría de los contratos han sido realizados a personas entre 25 y 54 años (se trata de la franja de edad más numerosa del programa).

3.2. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución del Eje 4

3.2.1. Información sobre los avances materiales del Eje 4

Cuadro 8. Indicadores de realización y resultados del Eje 4.

Los datos se han incluido en el cuadro del punto 3.1.1

3.2.2. Análisis cualitativo del Eje 4

TEMA PRIORITARIO 80: Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de las partes interesadas.

A lo largo del 2012, CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE) ha participado en redes interregionales y cabe destacar el convenio firmado en el año 2010 que tiene continuidad entre los organismos intermedios privados del POLCD que hacen intervención directa con personas principalmente (CRE, Fundación Secretariado Gitano, Cáritas Española, Fundación ONCE, Fundación Luis 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. En esta red para el fomento de actuaciones para la lucha contra la discriminación de personas en riesgo de exclusión social en las que participan las entidades arriba mencionadas. Su objetivo principal es unir esfuerzos para impulsar la lucha contra la discriminación fomentando la cooperación, el intercambio, colaborado estrechamente compartiendo herramientas de trabajo, realizando seminarios, encuentros y actividades formativas y poniendo a disposición de otras entidades públicas y privadas los aprendizajes del mismo Y con sinergias entre las ONG,s y las administraciones públicas a favor las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión. En concreto a lo largo de este año 2012 se han realizado las siguientes acciones de manera conjunta:

- Reuniones periódicas para intercambiar experiencias, visiones, análisis de las políticas que impactan en el empleo de las personas más vulnerables realizando informes técnicos que nos permitan conocer cambios legislativos, técnicos, líneas estratégicas que ayuden a orientar de manera permanente las prioridades del trabajo con las personas, contar con un servicio de elaboración de informes temáticos (*briefings*) sobre la actualidad europea y nacional que nos permita ir avanzando en el trabajo y que se comparte por parte de CRE con toda la red y que en concreto han sido 6 *briefings* a lo largo del año 2012: informe sobre las consecuencias y oportunidades de la reforma laboral en los colectivos vulnerables, sobre la iniciativa emblemática de la Comisión Europea "Juventud en movimiento", sobre empleo y desarrollo social y sus consecuencias para los colectivos vulnerables, sobre el marco estratégico común de los FFEE 2014-2020, sobre la Comunicación de la Comisión hacia la recuperación por el empleo, sobre el informe de la Comisión Europea "provisión de sistemas de aprendizaje en los EEMM de la UE"

- Se organizó conjuntamente por los operadores privados del POLCD, en Castilla la Mancha se realizó la jornada *"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"*. El 17 de abril de 2012, en la Escuela de Hostelería de Toledo, los cuatro operadores privados (Cáritas CLM, Cruz Roja, Fundación Once y Fundación Secretariado Gitano) organizaron esta jornada con el objetivo de presentar los resultados de las diferentes entidades en materia de inserción laboral, en dicha región, 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. Junto con representantes de las cuatro entidades, la jornada contó con la asistencia de Antonio Conde, (Director General de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha) y fue clausurada por Emiliano García-Page, alcalde de Toledo. En el seminario participaron alrededor de 50 personas de diferentes administraciones regionales, provinciales y locales junto con entidades sociales y empresas colaboradoras.

- En el mes de junio de 2012 y junto con el resto de operadores privados del POLCD (Cáritas, Fundación Once y Fundación Secretariado Gitano) se celebró un acto con la Ministra de Empleo y Seguridad Social, que tenía como principal objetivo presentar ante los medios de comunicación la nueva distribución de fondos del POLCD y su reorientación al desarrollo de proyectos de inserción laboral dirigidos fundamentalmente a personas jóvenes. Para la celebración de este acto, las cuatro entidades operadoras del PO realizaron un audiovisual que mostraba la amplia variedad de perfiles con los que se trabaja, así como los principales resultados y logros del trabajo conjunto en el marco del POLCD.

- También se ha desarrollado de manera compartida la iniciativa de "Índices de empleabilidad" que consiste en el desarrollo de un modelo de trabajo, a partir de la colaboración de distintos operadores (Cáritas, Fundación Secretariado Gitano, FSC Inserta) y organizaciones del sector (Fundación Exit, Fundación Tomillo) y la Fundación (Accenture), que permita medir y desarrollar las competencias que facilitan a una persona en situación de vulnerabilidad su acceso y mantenimiento al empleo. Nos encontramos ante un entorno de empleo en proceso de cambio, que exige alta competitividad y flexibilidad para adaptarse al mercado de trabajo. El desarrollo de la empleabilidad de las personas en riesgo o en exclusión es la vía para mejorar la inserción laboral. El objetivo es crear herramientas, procesos y procedimientos adicionales que refuercen y faciliten nuestra práctica diaria y que permitan contar con un modelo de valoración y seguimiento de la empleabilidad que aporte objetividad a la medición y que incorpore la visión de la empresa, teniendo en cuenta las competencias y capacidades más demandadas

A lo largo del 2012

- Se ha definido el modelo de evaluación de la empleabilidad de colectivos vulnerables, que se basa en una doble perspectiva complementaria entre sí: socio-laboral y competencial.
- Se han identificado y definido los condicionantes para medir y evaluar la empleabilidad sociolaboral: elementos que habitualmente son externos a la propia persona y que suponen dificultades añadidas a su inserción, impactando en su nivel de empleabilidad (tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento del mismo).
- Se han identificado las competencias básicas y transversales más relevantes en el mercado actual para valorar y medir la empleabilidad competencial: se ha definido un diccionario de competencia con los niveles de presencia y los comportamientos asociados a cada nivel.
- Se ha establecido la metodología de medición de los condicionantes y competencias (básicas y transversales) y su impacto en la empleabilidad.
- Se ha testado el modelo y la lógica de medición a través de aproximadamente 300 casos. En el caso de Cruz Roja han participado 3 OOTT (Barcelona, Sevilla y Valladolid) con 100 casos.
- Se han desarrollado materiales de apoyo a los equipos que permiten valorar las competencias básicas y 5 módulos de sensibilización para la mejora de las mismas.
- Se han identificado las 20 ofertas de ocupaciones más significativas para identificar las competencias especialmente relevantes y poder valorar y medir la empleabilidad profesional en estos puestos de trabajo concretos.
- Se han cerrado el diseño funcional de una futura aplicación de empleabilidad

- Y también se ha realizado de manera conjunta el diseño, desarrollo del Estudio de Impacto social y económico del POLCD para los colectivos con especiales dificultades. Esto se propone porque las cuatro entidades hemos querido profundizar sobre el trabajo desarrollado en el marco del Programa Operativo y sus impactos y sobre las potencialidades que el mismo tiene en el futuro, en un contexto determinado por altas tasas de desempleo y escasas oportunidades laborales, especialmente para los grupos destinatarios. Para ello cada una de las entidades de modo coordinado hemos llevado a cabo un análisis comparativo. como resultado conjunto se obtendrá un análisis de los impactos del Programa Operativo y de su eficiencia y rentabilidad desde la perspectiva coste/beneficio, es decir, los resultados en términos de reducción de costes en políticas de protección y contribución a la producción económica y aportación fiscal. En concreto la Cruz Roja Española nos hemos centrado en una evaluación del impacto económico, midiendo la contribución del POLCD a la creación global de empleo, a la reducción del desempleo y a la generación de ingresos fiscales y contributivos. Se pretende valorar si comparativamente es preferible la inserción laboral a la percepción de prestaciones

asistenciales y prestaciones de desempleo. También se pretende analizar el coste-efectividad del programa y en su caso compararlo con otros programas si existiera información adecuada.

Además cabe mencionar que se ha participado desde CRE en las siguientes redes:

- La Red Nacional de Políticas de igualdad entre hombres y mujeres de los fondos Estructurales y de los fondos de Cohesión.
- En el Consejo de Igualdad de trato y no discriminación por razón de origen étnico y racial, en el que participamos como miembros de la Comisión Permanente.
- 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 PRÁCTIC, en la que se muestran experiencias destacadas para la inserción sociolaboral de personas reclusas y exreclusas 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 exreclusas. 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.
- La red de inclusión social liderada por la UAFSE y la D.G. Política Social del Gobierno de España.
- Además desde CRE se ha participado en una reunión en el proyecto IMPART en Berlín en el que se ha expuesto los resultados de un trabajo realizado sobre indicadores de integración de la población inmigrante para poder ser transferidos a España.

Durante 2012, CÁRITAS ESPAÑOLA ha dado continuidad a la participación con función coordinadora en el grupo de trabajo de empleo y educación de Cáritas Europa., aunque no ha supuesto gasto alguno para el POLCD. Destacan 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, han 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 tienen previsto ampliar la cooperación a todas las Cáritas fronterizas: Tui-Vigo, Orense, Zamora, Salamanca, Ciudad Rodrigo, Plasencia, Cáceres, Badajoz y Huelva. Y han realizado un encuentro de las Cáritas Ibéricas, configurado por las Cáritas de Proximidad entre España y Portugal. A finales de 2012 han establecido un calendario de trabajo que se materializará a lo largo de 2013.

La Fundación ONCE durante el 2012 ha continuado el desarrollo de las tres redes transnacionales implementadas en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 co-financiado por el Fondo Social Europeo: el Observatorio Europeo de Fondos Estructurales y Discapacidad, *INNET16*; la Red Europea de Educación Inclusiva y Discapacidad, *incluD-ed*; y la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, *RSE+D*.

En el marco de la red de los operadores privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, Caritas, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano, se 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):

En línea con el trabajo de campo realizado en 2010 y 2011, el Observatorio ha continuado identificando Programas y proyectos en los distintos Estado miembro, que se destacan tanto por sus medidas específicas (*targeting*) y horizontales (*mainstreaming*) en materia de discapacidad como por sus elementos innovadores en materia de accesibilidad y de implicación de los actores de la discapacidad en el ciclo de ejecución de los

fondos. Los casos de estudio se realizan sobre la base de una definición propia de 'buena práctica', basándose en las disposiciones del Artículo 16 del Reglamento General sobre Fondos estructurales (1083/2006).

El Observatorio ha comenzado asimismo a explorar los temas relativos a la innovación social, evaluando las oportunidades de financiación con las que cuenta la innovación en materia de discapacidad, así como su vínculo con la programación actual y futura de los Fondos estructurales. Dicha investigación repasa los modelos teóricos de la innovación social y de la experimentación de políticas sociales, identifica redes existentes con interés en estos procesos en los distintos Estado miembro, entre otros temas, y quedará plasmada en una guía temática que quedará cerrada a inicios de 2013.

A lo largo de 2012, el Observatorio ha realizado diversos análisis sobre los borradores de Reglamentos de los Fondos Estructurales para el periodo 2014-2020, entre ellos un análisis sobre el Marco Estratégico Común así como de los informes parlamentarios sobre los Reglamentos. Entre los documentos elaborados se destaca un 'manual de negociación' con mensajes clave para la discapacidad.

El Observatorio ha avanzado asimismo en la preparación de un documento sobre el proceso de programación nacional destinado a las organizaciones de la sociedad civil interesadas en temas de discapacidad y accesibilidad, que contiene elementos informativos sobre el proceso decisional así como sugerencias para asegurar que la discapacidad como tema y sus organizaciones representativas como actores de interés sean tenidas en cuenta en los distintos Estados miembro. Este documento reviste especial interés para los socios de la red, que participan activamente en los debates nacionales de sus respectivos países.

Los resultados del trabajo de observación han sido comunicados a las instituciones europeas y los gobiernos nacionales de los socios. La difusión de contenidos a través del Observatorio ha reforzado también la valoración de los resultados del Programa Operativo español de Lucha contra la Discriminación por parte de los responsables de la toma de decisiones, reflejada por ejemplo en documentos públicos como el *Position Paper* sobre España de la Comisión europea de cara al periodo de programación nacional.

Otras de las actividades encaradas por el Observatorio incluyen:

- En 2011, el Observatorio lanzó un estudio on-line sobre la aplicación de los Artículos 11 y 16 del Reglamento 1083/2006 en los Programas Operativos y proyectos co-financiados por el FEDER, cuyos resultados se han compilado y analizado en el transcurso de 2012.
- La Secretaría ha llevado a cabo el análisis de un número de informes nacionales de implementación en distintos Estados miembro. El análisis se centra en las dimensiones de la discapacidad y la accesibilidad, en la consideración del Artículo 16, en los indicadores propuestos y resultados obtenidos por los distintos Programas. A través de este ejercicio ha quedado demostrado que los Estados miembro que incluyen representantes de las personas con discapacidad en sus Comités de seguimiento (como Austria e Irlanda) tienen más probabilidades de proporcionar una mayor calidad de información en sus informes. Los informes nacionales de 2011, por ejemplo, muestran que estos países también proporcionan información sobre la situación de las personas con discapacidad y el resultado de las acciones dirigidas a ellos.

Previsiones para 2013:

El Observatorio prevé la culminación de sus trabajos y documentos en curso, entre los que figura el informe final que contendrá los resultados obtenidos por la red a lo largo de su trayectoria.

En 2013 se espera también desarrollar una breve investigación sobre las recientes medidas lanzadas a nivel europeo sobre el empleo juvenil y su conexión con los Fondos estructurales. Es también esperable la realización de un análisis sobre el futuro Paquete de Inversión Social europeo y las oportunidades que abre para la discapacidad.

El Observatorio continuará difundiendo los resultados de su observación a fin de contribuir al debate europeo sobre las propuestas de Reglamentos de los Fondos 2014-2020, que ya entra en su etapa final, así como al proceso de programación nacional.

Además, la reunión del Comité Director, que tendría lugar hacia finales de Mayo, discutirá los nuevos Reglamentos, las actividades realizadas y posibles eventos, a la vez que reflexionará sobre los próximos pasos que la red podría emprender en el futuro.

B) Red Europea de Educación Inclusiva:

Desde su inicio en el año 2009 la Red Europea de Educación Inclusiva, IncluD-ed, se funda con los objetivos de promover, identificar, difundir e intercambiar buenas prácticas en el ámbito de la educación inclusiva para personas con discapacidad en Europa y mejorar las oportunidades de empleabilidad e inclusión laboral. Todo ello en base a un enfoque colaborativo y “multi- stakeholder”. Cuatro son los ejes temáticos en los que se centra la red:

- a). Educación secundaria
- b). Transición a otros niveles educativos desde la educación secundaria
- c). Transición a la vida adulta al mercado laboral
- d). Nuevas tecnologías para la educación inclusiva

A lo largo del ejercicio del año 2012, se cierra la segunda fase de implementación de la Red -a 30 de septiembre de 2012 y adjudicada la Secretaría Técnica de la Red a P.A.U. Education, como resultado del concurso correspondiente-, y se inicia, el 10 de octubre de 2012, la tercera fase de trabajo, nuevamente adjudicada la Secretaría a P.A.U. Education, y con fecha de finalización en octubre de 2013, abriéndose a partir de entonces un nuevo concurso para dar continuidad a dicha Secretaría encargada de la coordinación y gestión del proyecto.

2012 ha sido un año clave en la consolidación y difusión del trabajo de la Red, en el que se destacan los siguientes aspectos:

- Lanzamiento, dinamización y consolidación del portal incluD-ed (<http://www.includ-ed.eu>) con certificado de accesibilidad (nivel AA), que incluye una base de datos de expertos y organizaciones así como una serie de publicaciones periódicas ya sean noticias, próximos eventos, buenas prácticas o recursos de interés en materia de educación inclusiva y discapacidad.
- Publicación y diseminación de una Guía de Buenas Prácticas *‘Inclusive education & disability. Eight good practices from around Europe’* cuyos contenidos han sido aportados por cada uno de los socios. Este producto editorial, también accesible, muestra ejemplos concretos de buenas prácticas en escuelas, universidades, empresas y organizaciones formativas que sirven de guía e inspiración para diversas iniciativas.
- Consolidación del trabajo de los socios y los Grupos Locales Promotores, coordinados por los primeros en cada uno de sus países. A lo largo del 2012, los socios de la Red han ido afianzando, a través de reuniones y comunicaciones periódicas, una rica diversidad de actores locales los cuales se van integrando a la comunidad incluD-ed. La Fundación celebró en mayo la primera reunión del GLP que lidera, centrado en educación superior y en el mes de junio se celebró en París la tercera reunión de socios.
- Incidencia en Políticas (*policy*): el objetivo es maximizar el impacto de la actividad de la Red, asegurando su adecuada alineación con el debate político y legislativo en el ámbito educativo europeo. Para ello la Red ha comenzado a producir documentos de posicionamiento con respecto a iniciativas legislativas europeos o proyectos específicos. A su vez, se han identificado actores clave de la Comisión Europea y agencias relacionadas en inclusión de la discapacidad y educación y formación e integración laboral. El objetivo es establecer el contacto adecuado con el fin de presentar la Red y su trabajo así como de asegurar su presencia en espacios de discusión (*workshops*, seminarios...).
- Se diseña e implementa un plan de comunicación para llegar mejor al público objetivo de la Red, incluyendo acciones continuas de comunicación (online y offline). En este sentido se integran al proyecto dos redes sociales: Twitter y Linked-in, a la vez que se instaura la publicación de newsletters trimestrales, las cuales cumplen con los requisitos de accesibilidad.
- Tanto a través de los formularios de la página de la Red (expertos y organizaciones) como por el trabajo de investigación y contacto realizado por la Secretaría técnica, se ha elaborado una base de datos de expertos, asociaciones, entidades educativas,... que conforman la principal comunidad virtual de la Red. Dichos contactos son los receptores directos de las comunicaciones propias de la Red, más allá de la página web: newsletters, e-mailings,...
- Participación en el Congreso internacional sobre universidad y discapacidad de noviembre de 2012, donde se presentó el “Estudio sobre mejora de los sistemas de financiación de los servicios ofrecidos a personas con discapacidad en las Universidades”.

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.

Previsión para 2013

En 2013 se prevé continuar con la tarea de dinamizar y enriquecer el portal incluD-ed con contenidos útiles y de calidad, haciendo crecer así la comunidad virtual de la Red. Del mismo modo, se seguirá consolidando el trabajo realizado por los socios de la Red, ya sea a través de las propias reuniones y contactos telefónicos, como con el apoyo en las acciones y dinámicas emprendidas con cada uno de sus Grupos Locales Promotores. Finalmente, se seguirá potenciado las acciones de posicionamiento en *policy* de la Red, tanto por medio de los diferentes documentos y publicaciones, como con la presencia de la misma en conferencias, seminarios y *workshops* de alto interés estratégico. En el último trimestre de 2013 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)

Cabe recordar que el objetivo de la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE+D), liderada por Fundación ONCE en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 co-financiado por el Fondo Social Europeo y con un horizonte temporal hasta 2015 es: promover la sensibilización y la integración de la discapacidad en las agendas políticas y empresariales de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), bajo un enfoque colaborativo y multi-stakeholder, con el fin último de favorecer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en Europa a la par que contribuir al desarrollo de la competitividad responsable de empresas y administraciones públicas.

Desde octubre de 2010 la Red RSE+D cuenta con una Secretaría Técnica que vela por la coordinación general de la iniciativa, el apoyo al líder de la misma (Fundación ONCE) y a los socios fundadores de la Red entre otras tareas. Los servicios de secretaría son prestados en la actualidad por la empresa The Social Movers, que resultó la adjudicataria en el último concurso convocado al efecto.

El año 2012 ha sido muy fructífero para la Red RSE+D puesto que después de un 2011 donde se consiguieron importantes logros y se pusieron los cimientos de la iniciativa, en este periodo se han obtenido grandes éxitos en materia de visibilidad e influencia y los socios han llevado a cabo sus responsabilidades en cada uno de los grupos de trabajo.

- La Red Europea de RSE+D entra a formar parte de la iniciativa Enterprise 2020, liderada desde CSR Europe (Plataforma europea de RSE) con el apoyo de la Comisión Europea. La Red es seleccionada por su carácter innovador y su naturaleza multi-stakeholder.
- Lanzamiento de la web de la iniciativa: www.csr-d.eu con el objetivo que se convierta en una potente herramienta de comunicación y un escaparate para los logros de la Red. La web se lanza en marzo, después de pasar por una auditoría que garantiza la accesibilidad de la misma.
- Celebración del evento institucional de la Red el 23 de abril en Madrid. Con más de 200 asistentes y ponentes de alto nivel como el director general del Trabajo Autónomo, Economía Social y RSE, Miguel Ángel García Martín así como de representantes institucionales de la ONCE y su Fundación, representantes de la Comisión Europea, CSR Europe y también de los tres socios fundadores de la Red: Telefónica, L'Oréal y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Italia.
- Organización de un webinar junto con CSR Europe en el que se participa activamente para dar a conocer la iniciativa así como los indicadores de RSE+D elaborados por la Red en 2011 entre los miembros de dicha organización.
- Durante este periodo se lleva a cabo una estrategia de influencia política en el Parlamento Europeo (PE). Ante la inminente publicación de los informes de RSE del PE que lideran los ponentes Baldassarre y Howitt, se comienzan contactos con eurodiputados clave para dar a conocer la existencia de la Red y sus mensajes. En noviembre, una vez publicados los borradores de los informes, se analizan y se proponen enmiendas para dar cabida a la discapacidad a varios eurodiputados pertenecientes a las dos comisiones encargadas. Dichas enmiendas son aprobadas por sendas comisiones y como resultado de toda esta labor han quedado incorporadas en los informes finales, quedando reflejada así la dimensión de la discapacidad en la RSE.

- Celebración de la reunión anual de socios en París, cuyo anfitrión es L'Oréal. En dicha reunión participan los socios fundadores de la Red así como la Secretaría Técnica para intercambio de avances y validación de la "hoja de ruta" para los siguientes meses.
 - Durante el año 2012 se incorporan diversos miembros asociados (antiguos colaboradores) a la Red: Sanofi y Capgemini en España y la Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) en Francia. Esta última organización aglutina a los directivos de diversidad de las grandes empresas multinacionales francesas.
 - A través de la Secretaría de la Red, se ha dado seguimiento continuado a los avances de los socios y de sus respectivos grupos de trabajo. Así como apoyo en el desarrollo de sus actividades, a modo de ejemplo, la Secretaría Técnica de la Red participa, en diciembre, en la reunión de clausura del grupo de trabajo que lidera L'Oréal a través del cual se desarrolla su entregable.
 - Los grupos de trabajo han producido en este periodo outputs muy interesantes: el grupo 1, liderado por Fundación ONCE y Telefónica, finaliza en diciembre un estudio de memorias de sostenibilidad que analiza de qué forma 16 grandes empresas europeas reportan sobre la discapacidad. Tanto el grupo 2 (liderado por L'Oréal) como el 3 (liderado por el Ministerio del Lavoro) han trabajado en sus outputs y serán publicados durante el primer semestre de 2013.
 - A nivel de acciones de influencia y visibilidad, desde la Red RSE+D se ha contribuido a diversas consultas: la del Institute for Human Rights and Business en materia de Derechos Humanos, la de GRI en materia de reporte y materialidad sectorial, así como otra lanzada por iniciativa de la Comisión Europea sobre PYMES y Derechos Humanos. También se ha participado en una reunión de expertos sobre RSE en la sede del Parlamento Europeo en Madrid. Asimismo, coincidiendo con la contribución técnica a GRI, se envía un *position paper* consensuado por todos los socios fundadores de la Red donde se pone de manifiesto la necesidad de integrar indicadores específicos en materia de discapacidad en las nuevas guías de reporte.
- Cabe destacar la participación de la Secretaría de la Red en diversos eventos de stakeholders claves en Bruselas, los contactos con las presidencias Danesa y Chipriota, la presentación de la Red en el *High Level Group on CSR* de la Comisión Europea, los contactos con plataformas y entidades clave para el proyecto (CSR Europe, Eurosif, Essl Foundation entre otras) y la presentación de la Red RSE+D en las Jornadas de la UAFSE. También se lleva a cabo la animación de la web de la iniciativa (como escaparate de los avances de la misma) y la elaboración de la estrategia de redes sociales, que se lanzará en 2013. Asimismo, se elaboran diversas notas de prensa sobre hitos de la iniciativa que tienen una buena repercusión entre los medios especializados.
- En materia de innovación social, se trabaja en una propuesta de proyecto piloto en sobre emprendimiento social y discapacidad, se presenta y valida con los socios fundadores y está previsto que en 2013 se avance en esta línea. Asimismo se plantea la creación de un espacio on-line (CSR+D Lab) que tiene por objetivo ser un escaparate de ideas, acciones y proyectos innovadores que vinculen la RSE con la Discapacidad, también durante el año 2013 se le dará forma y se lanzará.

Previsión para 2013

Con el proyecto consolidado y los outputs de los grupos de trabajo ya publicados, el año 2013 se plantea como un periodo para continuar explotando la visibilidad de la Red con el fin de dar a conocer más extensamente la iniciativa así como fortalecer su posicionamiento a nivel europeo. Entre otras acciones está previsto continuar con el seguimiento y apoyo a los socios fundadores por parte de la Secretaría Técnica de la Red, la celebración de la reunión anual de socios y las reuniones de los diversos grupos de trabajo, la ampliación de la base de miembros asociados de cada grupo de trabajo y la finalización de los outputs pendientes. En el periodo 2013 se trabajará para potenciar la visibilidad y conocimiento de la Red a nivel europeo, continuar con las acciones de influencia para posicionar la discapacidad dentro de las agendas de RSE, y promover la vertiente de innovación social de la iniciativa a través de acciones o proyectos concretos, como por ejemplo, el CSR+D Lab. Para este periodo está previsto el lanzamiento de un nuevo concurso para garantizar la continuidad de los servicios de la 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 continuado con la puesta en marcha del Plan de Actuación para 2011-2012, para visibilizar de manera conjunta las actuaciones desarrolladas por los operadores del Tercer Sector de Acción Social que trabajamos directamente con personas.

Se han celebrado 9 reuniones de seguimiento en 2012, coordinadas por una asistencia técnica contratada al efecto que hace las veces de secretaría de la red.

Como acciones conjuntas cabe destacar elaboración de un vídeo sobre el trabajo que hacemos con jóvenes en riesgo de exclusión, donde 4 jóvenes (2 chicas, 2 chicos), todos ellos personas beneficiarias del PO, contaban en primera persona su experiencia y cómo habían mejorado su empleabilidad e incluso habían encontrado un empleo. El vídeo fue presentado en el mes de junio en un acto conjunto con la Ministra de Empleo y Seguridad Social y la Secretaria de Estado de Empleo, con motivo de la ampliación de la dotación del FSE para estos 4 organismos y el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo adscrito al Ministerio del Interior a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, para combatir el desempleo juvenil.

Además, se ha finalizado el estudio común denominado "EL EMPLEO DE LAS PERSONAS VULNERABLES: UNA INVERSION SOCIAL RENTABLE. EVALUACION DE IMPACTO DEL PROGRAMA OPERATIVO PLURIRREGIONAL LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN".

Tras trece años de funcionamiento del Programa y con unos sistemas de gestión consolidados, se decidió dar un paso más sometiendo el mismo a una evaluación de impacto. En el año 2010, presentamos públicamente los resultados acumulados de las cuatro entidades en términos de personas atendidas (350.719), personas que recibieron orientación (307.417), personas formadas (122.626), empleos conseguidos (136.298) y empresas creadas (737). En los últimos años, especialmente en un momento de escasez de recursos económicos, estamos especialmente preocupados por el uso adecuado de los recursos y por eso pretendíamos conocer si el PO además de obtener resultados positivos, es una inversión rentable, tanto desde la perspectiva económica como desde la perspectiva social.

Este es el motivo por el que hemos encargado esta evaluación externa, que pretende medir los retornos económicos del programa, la contribución al empleo y a la empleabilidad de grupos de población que padecen discriminación o que se encuentran en situación de extrema exclusión y la contribución al fortalecimiento institucional y creación de tejido social, en forma de cooperación entre el sector no lucrativo, el mundo empresarial y las administraciones públicas, como condición imprescindible para conseguir el acceso al empleo de las personas que tienen especiales dificultades, por sus características personales o por su condición social.

El estudio, que incluye datos de 6 años (2006–2011); 3 años previos a la crisis y 3 años posteriores, se va a traducir al inglés (su resumen ejecutivo), será presentado al más alto nivel en España y en la UE a lo largo de 2013.

Previsión para 2013

Se ha aprobado además la estrategia para 2013, cuyos ejes principales son la edición y presentación en un acto público del estudio sobre la rentabilidad de los resultados alcanzados por la gestión del PO por parte de estas 4 entidades, la celebración de unas jornadas técnicas de los/as técnicos/as, dirigida a debatir, la realización de encuentros territorial en las distintas CC.AA de presentación conjunta de los resultados, en diversos formatos.

Por último, se apoyará a la UAFSE en la elaboración de los documentos de la programación 2014-2020, en todo aquello que permita que en el uso del FSE en España se siga teniendo en cuenta a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, como parte de las estrategias de lucha contra la pobreza y exclusión social, que serán una de las prioridades de la política de cohesión para el siguiente periodo.

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, que se iniciaron en 2011.

Primero, y en el marco de la red de Educación Inclusiva, se ha finalizado el estudio 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, que incluye una serie de fichas prácticas relativas entre otras cuestiones, a las posibilidades de emprendimiento para personas con discapacidad en el ámbito del empleo verde y un mapa de ayudas para este ámbito. El estudio se presentará en un desayuno informativo en 2013.

En el marco de esta misma Red se ha finalizado asimismo unas guías para implementar la Responsabilidad Social de la Universidad, así como para implementar el denominado “Diseño Instruccional Universal (Universal Instructional Design –UID) en la Universidad”. Ambas guías han sido elaboradas por la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Catalunya. Se detectó la necesidad de abordar aspectos pedagógicos relacionados con la igualdad de oportunidades del estudiantado con discapacidad. Para ello y gracias a la estrecha relación que se mantiene con la University of Guelph (Canadá), se creyó oportuno conocer como esta universidad había experimentado el proceso de implementación del Universal Instructional Design, el diseño instruccional universal y como había repercutido en la mejora del rendimiento académico del estudiantado con discapacidad, para su aplicación práctica en España. La educación inclusiva implica que los cambios metodológicos y organizativos que se impulsen para dar respuesta a las necesidades del alumnado con dificultades favorezcan a todo el alumnado. Se busca así promover ambientes educativos que estimulen la participación de todo el alumnado, promuevan las relaciones sociales y el éxito escolar de todos los alumnos y todas las alumnas. Se debe lograr una inclusión educativa eficaz, regida por los principios de atención a la diversidad: de condiciones, orígenes y culturas; garantizando una igualdad efectiva de oportunidades y conciliando la calidad con la equidad en lo que se refiere a los recursos y apoyos necesarios para compensar las desigualdades individuales; en particular, las derivadas de la discapacidad. Partiendo de los principios básicos que promueve la educación inclusiva, presentamos un modelo que es ejemplo de la educación inclusiva en las aulas universitarias. Así, el Diseño Universal de la Instrucción o Universal Instructional Design (UID) según denominación original en inglés, es un proceso que implica tener en cuenta las necesidades de todo el estudiantado en el momento que se diseña y se imparte la enseñanza y una metodología que da respuesta a las necesidades o preferencias educativas de todos los estudiantes en las aulas universitarias, con el objetivo de poder seguir avanzando en la aplicación práctica para conseguir una mayor inclusión educativa.

Desde la Fundación Secretariado Gitano y en el marco del POLCD entendemos la cooperación transnacional e interregional como una herramienta que los Estados miembro tienen a su disposición para el aprendizaje mutuo, a partir de compartir conocimiento, experiencias, productos, personas beneficiarias y expertas, actuaciones, etc. que nos permitan aprovechar ese know how y revertirlo en las acciones desarrolladas dentro del POLCD. Para que las acciones que se realicen sean más eficientes y tengan mayor impacto, esta cooperación se lleva adelante a partir de dos ejes, transnacional e interregional, según se describe a continuación.

A lo largo de 2012 y con el objetivo de sistematizar las actividades transnacionales que se desarrollan dentro del Eje 4, la FSG ha laborado un plan de acción que se ha puesto en marcha a lo largo de 2012. En el mismo se marcan las áreas prioritarias a desarrollar, los objetivos planteados y un programa detallado a seguir en los próximos años. En ese sentido, se han identificado 4 áreas prioritarias donde la cooperación transnacional constituye un valor añadido al trabajo que se está realizando con población gitana y cuyos aprendizajes repercutirán positivamente en los resultados cuantitativos y cualitativos del P.O.: Estas áreas son 1) Reforzar las acciones del PO incorporando el componente transnacional, 2) Incorporar el enfoque integrado en las acciones dirigidas a la población gitana del P.O., 3) El uso del FSE para la inclusión social de la población gitana inmigrante, y 4) Mayor eficiencia en el uso y gestión de los Fondos Estructurales para la inclusión social de la población gitana.

Con este marco como guía y en el ámbito europeo y transnacional, el personal de la FSG ha participado durante el año 2012, como ponente y participante activo en diversas reuniones bilaterales, conferencias, formaciones, seminarios y mesas redondas principalmente en Bruselas pero también en Gwent y Weinheim, entre otros; para intercambiar conocimiento pero también para contrastar metodologías, enfoques y conocer las nuevas tendencias de intervención que sean útiles para las iniciativas dirigidas a la inclusión social de la minoría gitana.

La participación en estos encuentros ha sido por invitación de 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, como por ejemplo el Fondo para la Inclusión de los Gitanos del Centro Europeo de Fundaciones, etc., que trabajan en el campo de la inclusión social de la población gitana.

Cabe destacar que a lo largo de 2012 ha habido un especial interés en reforzar las relaciones e intercambio de trabajo con Rumania a través de reuniones a alto nivel político y con un impacto importante (Secretaría de Estado del Ministerio de Asuntos Exteriores y con el Ministro de Asuntos Europeos de Rumania, la Embajada Española y la Embajada de Noruega en ese país y la entidad Ovidiu Rom, que trabaja en el ámbito educativo de

los niños gitanos en Rumania), por ser el país de la UE que más población gitana posee y con el que consideramos relevante emprender un proceso de aprendizaje mutuo en el uso de los Fondos Estructurales dirigidos a mejorar la situación 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 Estocolmo, así como representantes de organismos internacionales y entidades sociales a nuestra sede de Madrid (Proyecto “Ad Altiora” de Cerdeña, la entidad Sensus de Estocolmo, Foro para la Inclusión de los gitanos de la Fundación Europea de Fundaciones) con un especial interés en conocer en profundidad las claves de éxito del POLCD y que pueden ser de relevancia 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 de lucha contra el abandono escolar, 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.

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 y de trabajo elaborados en la FSG así como contar con servicios de interpretación, en general al inglés y al rumano puesto que son los idiomas que nos permiten una mayor difusión de los mensajes relevantes.

En el ámbito de la cooperación interterritorial la FSG ha centrado su trabajo en llevar a cabo reuniones de coordinación con el resto de operadores privados españoles del POLCD (Cruz Roja, Caritas y Fundación ONCE) y con los responsables autonómicos del Programa de la FSG con el objetivo de hacer seguimiento y coordinar las acciones que se desarrollan en el marco de este PO, además de intercambiar nuevas iniciativas, enfoques, herramientas y valorar la adaptación a las necesidades regionales y al actual contexto de crisis que está sufriendo el mercado de trabajo.

Las acciones del P.O. dirigidas a la población gitana se centran principalmente en dos ámbitos, el empleo y la educación, ambos entendidos como vías para la inclusión social de la población gitana y la lucha contra la discriminación. La metodología ACCEDER y la metodología PROMOCIONA han demostrado su eficacia y probado resultados e impacto, pero las nuevas condiciones en España y en Europa, marcadas por las prioridades de la agenda política europea (EU2020/PNR o Marco Europeo para las Estrategias Nacionales de Integración de la Población Gitana 2012-2020), la situación del mercado laboral en España, la crisis económica y su impacto en los sistemas de protección social o en el sistema educativo, entre otros, todo ello requiere de una adaptación constante y de una adaptación de medidas y acciones del P.O. para cubrir las necesidades de la población objetivo en cada momento.

El objetivo de esta área de trabajo es reforzar las acciones que se están llevando a cabo en el P.O., para mejorar la calidad y el impacto de las mismas, adaptarlas a las nuevas condiciones del entorno y a las necesidades de los usuarios, así como incrementar las capacidades de los profesionales que trabajan en el P.O. para cumplir con estos objetivos.

Para incrementar, por tanto, la gestión y eficiencia de los recursos del P.O. la FSG desarrolla en este ámbito acciones basadas en la coordinación, intercambio de experiencias e iniciativas para lo cual se han organizado y coordinado encuentros periódicos. Elaborando documentos y sesiones de trabajo que básicamente:

- Revisan el estado de implementación de las medidas previstas en las planificaciones estatales y autonómicas del POLCD dirigidas a la población gitana en el marco de los programas Acceder, Promociona y para la integración de los inmigrantes para 2012,
- Valoran el nuevo escenario socio-laboral
- Analizan el cronograma de actuaciones,
- Estiman los avances y/o retrocesos en los procedimientos de gestión y seguimiento del programa
- Ponderan el impacto de las medidas gubernamentales en el PO por regiones, etc.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

Las principales operaciones desarrolladas por la SGII en el eje 4 son las siguientes:

Dentro de la cooperación transnacional e interregional, la Red Ariadna ha llevado a cabo las acciones siguientes durante 2012:

- Coordinación, derivación y seguimiento de casos entre los miembros integrantes de la Red a nivel local y regional, para seguimiento y derivación, cursos de formación, ofertas de empleo, etc.
- Establecimiento de actuaciones conjuntas dentro de la Red para mejorar la empleabilidad del colectivo de atención.
- Intercambio de buenas prácticas o “formas de actuación” en relación a la labor de los propios/as técnicos/as.
- Colaboración entre los miembros integrantes de la Red en la difusión del proyecto entre las Administraciones Públicas a nivel local, regional y nacional.
- Participación en jornadas, campañas de sensibilización con el colectivo y sus problemáticas, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales de otros países europeos.
- Participación en las visitas de estudio de la plataforma SAVIAV y elaboración de informes para la Red.

4. COHERENCIA Y CONCENTRACION

4.1. Descripción de la coherencia de las acciones financiadas por el FSE con las acciones emprendidas con arreglo a la Estrategia Europea de Empleo en el marco de los programas nacionales de reforma y los planes de acción nacionales para la inclusión social, y del modo que contribuyen a ellas.

4.1.1 Contribución del 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) nº 1828/2006 de la Comisión.

En el Informe de Ejecución Anual del año pasado, se detallaba la correspondencia existente entre los Temas Prioritarios del FSE (TTPP 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69 70, 71, 72, 73 y 74), las “Orientaciones para las políticas de empleo” (orientaciones 7, 8, 9 y 10 aprobadas por la Decisión del Consejo, 2010/707/UE, de 21 de octubre de 2010) y el Plan Nacional de Reformas. La correspondencia señalada entre determinadas Prioridades Temáticas y determinadas Orientaciones para las políticas de Empleo, sigue siendo válida, pues estas últimas no han variado desde 2010, pero la estructura del PNR si se ha modificado sustancialmente en 2012, por lo que pasamos a comentar la relación entre el PNR aprobado en Mayo de 2012 y el FSE en España.

En este primer apartado, comentaremos lo relativo a los TTPP 62 a 71, quedando los 72 a 74, más relacionados con la educación y la formación, para el apartado 4.2 de este informe.

Ante todo, se ha de señalar que, teniendo en cuenta las recomendaciones a España del Consejo Europeo de Julio de 2011 así como las recomendaciones contenidas en la Declaración de los miembros del Consejo de Enero de 2012 y la propia “Iniciativa de Oportunidades para la juventud”, el PNR de 2012, se centra esencialmente en el incremento de las actuaciones dirigidas a combatir el desempleo juvenil.

El PNR de 2012 consta de tres grandes apartados: Una “Introducción”, una descripción del “Escenario Macroeconómico” y, sobre todo de una “Agenda de Reformas”. Esta a su vez se divide en 5 grandes apartados, el cuarto de los cuales está dedicado al “Mercado laboral” (los otros se refieren a la “Consolidación Fiscal”, la “Modernización de las Administraciones Públicas y los Servicios Públicos”, el “Sistema Financiero” y el “Crecimiento y la Competitividad”). Estos apartados se dividen en capítulos que agrupan un total de 94 puntos, o reformas. En el apartado relativo al mercado laboral se hace hincapié en tres elementos: La flexibilidad, la formación y la educación.

A su vez, ese gran apartado. Mercado Laboral se divide en 9 Capítulos:

- Reforma de las Instituciones Laborales
- Revisión de las Políticas Activas de Empleo
- Reformas Orientadas a la Reducción del Índice de Abandono Escolar (que se trata en el punto 4.2)
- Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes a través de la Formación Profesional (con dos puntos, “Reforma de la Formación Profesional” y “Formación Dual”) (Se trata en el punto 4.2)
- Mejora de la calidad y Eficiencia del Sistema Universitario (que corresponde al punto 4.2 de este Informe Anual)
- Fomento de la Política de Becas
- Fomento del Aprendizaje de Lenguas Extranjeras
- Empleo Juvenil, que se centra en exponer el “Plan de Empleo Juvenil”.

El FSE en España financia actuaciones que encajan en la mayoría de estos capítulos, pero el PNR de 2012 sólo hace mención explícita del FSE en 3 ocasiones (más una en el Resumen Ejecutivo y otra en los Anexos) todas ellas en el Punto 70 “Plan de Empleo Juvenil” (pág. 196 y siguientes).

Concretamente, el PNR explica que se espera poder cofinanciar con el FSE el nuevo Contrato para la Formación y el Aprendizaje (pág. 197). Igualmente, se espera poder cofinanciar el nuevo Programa de Prácticas en Empresas para Jóvenes con Cualificación pero sin Experiencia (Primera experiencia laboral) (pág. 201). Por último, el PNR dedica el apartado 3, del punto 70 (“Plan de Empleo Juvenil”) al “Empleo Juvenil y apoyo del Fondo Social Europeo (FSE)” (págs. 202 a 204). El PNR recuerda que en el actual periodo, desde 2007, el FSE a través de los 21 Programas Operativos españoles, y del Tema Prioritario 66 del EJE 2, ha financiado medidas contra el desempleo juvenil que han supuesto casi 2.500 Millones de Euros y habrían llegado a unos 3 millones de personas jóvenes.

Finalmente el PNR 2012 señala que, respecto al FSE, se va a realizar una reorientación de los fondos asignados a España, con el fin de potenciar las actuaciones a favor del empleo juvenil. Parte de esta reorientación ya se efectuó a lo largo del 2012.

4.1.2 Contribución del FSE a los planes nacionales para la inclusión social.

Ya en el Informe del año 2010 se describían de forma detallada las contribuciones del FSE al V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2008-2010, especialmente relevante para este Programa Operativo. Aunque no ha sido aprobado en el 2012 ningún nuevo Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 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. Aparte de lo que lleven a cabo las Comunidades Autónomas en sus Programas regionales, este Programa de Lucha contra la Discriminación se centra en la inclusión social.

Al respecto cabe destacar que, conforme recoge el PNR de Mayo de 2012, a finales de ese mismo mes, se llevó a cabo una reasignación de recursos dentro del POLCD con el fin de optimizar el uso y la absorción de los fondos, evitando riesgos de descompromiso, a la vez que se incrementaban las acciones dirigidas a los jóvenes. Esa reasignación se hizo entre los OOI con mayor capacidad de absorción y en ese incremento en sus dotaciones se impulsaron muchas medidas dirigidas a combatir el desempleo juvenil.

Igualmente, y en el marco del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, en el año 2012 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 (inserción socio-laboral de personas de etnia gitana), IMPART (Integración en el mercado de trabajo de personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas), 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.

4.2.1 Educación y Formación.

Este apartado no es pertinente en el caso del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación ya que el mismo no se desarrolla en el Eje 3.

5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

Cuadro 11: Gasto presentado por la Autoridad de Certificación e informe de pagos

5. Gestión financiera y Seguimiento de los compromisos
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	114.868.355,08	91.894.683,54	89.217.214,02	80.758.642,78
Regiones sin ayuda transitoria	102.166.554,38	81.733.243,16	80.012.029,17	72.461.460,41
Regiones con ayuda transitoria	12.701.800,70	10.161.440,38	9.205.184,85	8.297.182,37
Competitividad	137.260.469,82	86.442.774,13	80.469.159,27	72.711.943,23
Regiones sin ayuda transitoria	77.885.337,62	38.942.668,82	35.567.142,02	32.272.578,02
Regiones con ayuda transitoria	59.375.132,20	47.500.105,31	44.902.017,25	40.439.365,21
Total	252.128.824,90	178.337.457,67	169.686.373,29	153.470.586,01

Los importes de gastos y pagos son referidos a 31 de diciembre de 2012.

CÁRITAS ESPAÑOLA comenta que han presentado unos gastos totales por importe de 22.512.957 Euros desde el inicio del programa de los cuales 15.951.300 Euros corresponden a ayuda FSE y que han recibido en 2012 de la Comisión 14.987.733 Euros.

En 2012 las cifras son de 7.429.716 Euros de gasto total, de los cuales 5.207.989 son de ayuda FSE

A 31 de diciembre de 2012, la Fundación Luis Vives, a través de la Autoridad de Certificación, ha presentado unos gastos totales por importe de 3.307.489,34 Euros, de los cuales 2.346.406,53 Euros corresponden a ayuda FSE. A esta fecha, se ha recibido de la Comisión un total de 2.745.477,44 Euros.

A 31 de diciembre de 2012, el Instituto de la Mujer, a través de la Autoridad de Certificación, ha presentado unos gastos totales por importe de 13.064.032,53 de los cuales 8.840.057,60 corresponden a ayuda FSE. A esta fecha, se ha recibido de la Comisión un total de 8.563.844,31

IMERSO

5. Gestión financiera y Seguimiento de los compromisos
11. Gasto presentado por la Autoridad de Certificación e informe de pagos

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Inserzo

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	3.657.183,03	2.925.746,40	1.951.064,10	1.803.648,53
Regiones sin ayuda transitoria	3.235.507,60	2.588.406,07	1.806.936,12	1.669.578,90
Regiones con ayuda transitoria	421.675,43	337.340,33	144.127,98	134.069,63
Competitividad	4.989.120,41	3.077.643,11	2.314.977,27	2.129.736,38
Regiones sin ayuda transitoria	3.045.510,68	1.522.755,35	1.081.342,23	996.505,48
Regiones con ayuda transitoria	1.943.609,72	1.554.887,77	1.233.635,04	1.133.230,90
Total	8.646.303,44	6.003.389,52	4.266.041,37	3.933.384,88

Este cuadro solamente incluye los gastos referidos a los ejercicios 2009, 2010, 2011 y primer semestre de 2012, por lo tanto queda pendiente de certificar el segundo semestre del año 2012.

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 -2011	Prefinanciación	Importe solicitudes de pago	Riesgo descompromiso
Convergencia	148.812.201,00	15.605.158,05	95.711.917,10	27.565.816,18
Competitividad	135.375.410,00	12.960.758,18	88.354.818,86	22.188.223,29
Total	284.187.611,00	28.565.916,23	184.066.735,96	49.754.039,48

(*) 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 de Lucha Contra la Discriminación, los compromisos financieros acumulados 2007-2011 son 284.187.611 euros.

No obstante, a efectos de cumplimiento de compromisos de la regla N+2 de cara al próximo 31/12/2013, según las solicitudes de pago enviadas a fecha de redacción de este informe y de acuerdo con la modificación del Rgto. 1083/2006 por el Rgto. 539/2010, el riesgo de descompromiso del PO es de 49.754.039,48 Euros. Por Objetivos, el programa se encuentra al 80% de porcentaje de cumplimiento en el Objetivo de Convergencia y al 82% en el Objetivo de Competitividad.

Teniendo en cuenta la asignación financiera de los Organismos Intermedios en el Programa (incluyendo la reasignación de la ayuda realizada en 2012 del Eje 2) y, si bien la senda es del Programa y no de los Organismos, el porcentaje actual de cumplimiento de los Organismos y su correspondiente volumen de ayuda es el siguiente:

- Cáritas: el regiones de Convergencia está al 85% del cumplimiento y en regiones de Competitividad al 93,23% del cumplimiento (2.578.841 euros);

- Cruz Roja Española: está al 75% en regiones de Convergencia y al 79% en regiones de Competitividad (7.328.186 Euros);
- SG Integración de los Inmigrantes: al 79% en regiones de Convergencia y al 83% en regiones de Competitividad (6.947.985 euros);
- Fundación Luís Vives: se encuentra a más del 100% de cumplimiento en ambos Objetivos (346.310 euros por encima);
- Fundación ONCE: al 89% de cumplimiento en regiones de Convergencia y al 87% en Competitividad (9.622.016 euros);
- Fundación Secretariado Gitano: al 88% de cumplimiento en el Objetivo de Convergencia y al 69% en Competitividad (5.257.800 euros);
- IMSERSO: se encuentra al 83% de cumplimiento en ambos Objetivos (1.357.519 euros);
- Instituto de la Mujer: se encuentra al 51% de cumplimiento en el Objetivo de Convergencia y al 66% en el Objetivo de Competitividad (8.220.485 Euros);
- OATPFE: al 69% de cumplimiento en el Objetivo Convergencia y 74% en Competitividad (8.429.681 euros);
- SG Inmigración: 84% de cumplimiento en Convergencia y por encima del 100% en Competitividad (353.808 euros).

En estos porcentajes y cifras no se están teniendo en cuenta los gastos que han presentado los Organismos a la UAFSE y que no se han incluido en solicitud de pago a la CE. Según información aportada a principios de 2013 por los Organismos Intermedios relativa a sus previsiones de certificación durante este año, se absorbería este riesgo de descompromiso del Programa.

6. ASISTENCIA TÉCNICA

6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica

Como se puede apreciar en el Cuadro 13, al igual que respecto a los indicadores de ejecución y realización del Eje 2, es necesario una revisión de los relativos a este Eje de Asistencia Técnica debido a los desfases entre las previsiones dadas al inicio del periodo y la ejecución real. Además. También debe tenerse en cuenta que en este Eje de Asistencia Técnica los indicadores de las operaciones de ámbito estatal (multiobjetivo) se contabilizan para cada uno de los 4 tipo de regiones.

Cuadro 13: Indicadores de realización física del Eje de Asistencia Técnica.

Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2012 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2012		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
B5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	1	10,00	10
A5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	1	9,09	11
A5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
B5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
B5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	3	27,27	11	1.100,00	1
A5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	3	25,00	12	400,00	3
A5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	5	33,33	15	300,00	5
B5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	5	33,33	15	375,00	4

Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2012 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2012		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
D5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	1	10,00	10
C5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	1	10,00	10
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	3	27,27	11	550,00	2
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	3	27,27	11	550,00	2
C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	5	33,33	15	375,00	4
D5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	5	33,33	15	375,00	4

Total

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2012 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2012		Previsión año 2013

				Valor	%	Total	%	Total
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	4	4,55	88
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	12	26,67	45	195,65	23
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	20	33,33	60	166,67	36

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

Las operaciones más significativas de este Eje, por Tema Prioritario y Organismo Intermedio son las siguientes:

Tema Prioritario 85

El trabajo principal de la Asistencia Técnica en CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE) es asegurar que la gestión, control, seguimiento y evaluación del programa se lleve a cabo en cumplimiento tanto de los compromisos asumidos como organismo intermedio como acorde con la legislación aplicable. Para el trabajo de asistencia técnica se cuenta con un equipo técnico y administrativo específico en la Oficina Central de Cruz Roja, cuyas funciones principales son:

- proporcionar las estructuras y recursos a los beneficiarios finales para la realización de las operaciones
- el seguimiento técnico y económico de cada una de las operaciones que se desarrollan en el marco del POLCD.
- Gestión y seguimiento de los convenios de colaboración.
- Comprobación de la actividad, gastos, verificaciones administrativas, etc.
- la coordinación, gestión, control y evaluación de todas las operaciones desarrolladas por Cruz Roja Española, la planificación y seguimiento de los procesos informatizados y las relaciones con la UAFSE.
- la realización de convocatoria internas para la asignación de fondos como se ha producido en este año 2012 debido a la reasignación de fondos internos del propio POLCD.

Durante 2012, el trabajo de su asistencia técnica se ha centrado en el asesoramiento técnico y económico para el desarrollo del programa en su conjunto a través de: la asistencia continuada vía teléfono y/o correo electrónico, la realización de reuniones para contrastar el desarrollo de las operaciones englobados en un mismo programa y compartir el conocimiento derivado de ese desarrollo, y las visitas de información, seguimiento y control

- **Operación: Actividades de gestión, seguimiento o control**

CRE indica que esta operación se ha centrado en profundizar y desarrollar los sistemas de seguimiento y evaluación continuos, que se concretan en las siguientes actividades:

- Se ha asistido a las 4 reuniones plurirregionales de carácter técnico de las operaciones multiobjetivo del eje 2, cuyos objetivos principales han sido: analizar los resultados de cada una de las operaciones del programa del año 2011, 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 2012.
- Se ha realizado el encuentro Anual por la inserción laboral del 2012 en la que participaron todas las personas responsables de los itinerarios laborales de las oficinas territoriales de Cruz Roja junto con el equipo pluriregional del eje 2 y la asistencia técnica. Los objetivos principales fueron analizar el trabajo desarrollado en las diferentes partes del itinerario en el año, debatir sobre como avanzar en el trabajo en un contexto de cambio y de crisis a través de talleres, cómo gestionar de manera más eficaz y eficiente los recursos para atender mejor a las personas, exposición de acciones realizadas en los diferentes territorios, replanteando argumentos y

acciones, cómo mejorar la empleabilidad y los diagnósticos, se hizo la presentación de la nueva convocatoria interna del POLCD 2013-2014 vinculada a campañas de promoción de mercados inclusivos y se realizó un mesa redonda sobre las formas de trabajar con los jóvenes en dificultad social. Se realizó el 16,17 y 18 de mayo en Madrid y participaron 59 personas.

- Se han mantenido reuniones de trabajo de carácter interno y externo con para complementar y reforzar el trabajo de Cruz Roja Española en el desarrollo de los sistemas de seguimiento técnico y económico. En este sentido cabe destacar las reuniones entre el equipo plurirregional del programa, las realizadas con responsables de actividad de las oficinas territoriales. Y en la parte externa con el resto de operadores privados, la UAFSE, los auditores para complementar y mejorar el trabajo que se realiza, participación en redes, etc.

- Reuniones de seguimiento para la certificación con la UAFSE, participación en los encuentros anuales, comité de seguimiento del POLCD 2010, etc.

- Al final del año, cada beneficiario ha realizado una memoria de las operaciones desarrolladas valorando su trabajo y haciendo propuestas de mejora. De cada operación, con estas memorias de los beneficiarios finales, la oficina central de CRE como organismo intermedio realiza un informe anual agregado con cada una de las operaciones y luego uno general que es el que se remite a la UAFSE. En los informes agregados por operaciones se incorporan todas las operaciones con los resultados cuantitativos de cada beneficiario por objetivos y con las valoraciones más significativas y comunes. En el año 2012 se han realizado 7 informes agrupados por operaciones y 1 informe anual agregado del POLCD que se remite a la UAFSE

- Se ha realizado 4 visitas de verificación in situ en Cataluña en 2 ocasiones (12- 13 de abril y 17- 18 de diciembre), Guadalajara (28 de noviembre), Alicante (13 junio) y Navarra (2-4 abril), León (22 de mayo) ha sido hacer un seguimiento de las iniciativas de inserción laboral financiadas por el POLCD, contrastar y ver su desarrollo e incorporar mejoras.

- Además se ha desarrollado una reunión de para la ampliación de las operaciones del POLCD en Andalucía (12 de diciembre), también una reunión en Vitoria para presentar los resultados del trabajo a la C. Autónoma del Gobierno Vasco y otra en el Gobierno de Navarra y C. Autónoma de Cataluña.

- Se ha realizado un informe ejecutivo del año 2011 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 2012 se ha certificado en 2 ocasiones a la UAFSE, esto ha supuesto atender desde la asistencia técnica 2 procesos de verificaciones administrativas por parte de KPMG antes de emitir los certificados, uno el 27 de julio del 2012 y el otro el 21 de diciembre del 2012 . La realización de las verificaciones de gestión de operaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo se realizan para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 13 del reglamento (CE) 1828/2006. Las verificaciones mencionadas correspondientes al certificado nº 7 por un importe de 7.758.578,75 del PO.CD CCI2007ES05UPO002 con pagos realizados hasta el 29 de mayo del 2012; en el que se certificaron 73 operaciones y las verificaciones in situ realizados por KPMG por muestreo han sido 2 en el tema prioritario 70. Y el certificado nº 8 por un importe de 4.933.467,98 del PO.CD CCI2007ES05UPO002 con pagos realizados hasta el 19 de noviembre del 2012; en el que se certificaron 80 operaciones y las verificaciones in situ realizados por KPMG por muestreo han sido 2 en el tema prioritario 70. En dichas verificaciones se analizó y comprobó el sistema de selección de operaciones, el sistema de contabilidad, custodia de la documentación, igualdad de oportunidades, pista de auditoria, procedimientos de verificación de operaciones efectivamente pagadas y sus gastos, información y publicidad de las operaciones. Y como resultado de las verificaciones, los informes concluyen que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto significativo digno de mención.

- Desde la asistencia técnica también se realiza el informe anual relativo al plan de comunicación de CRE del POLCD que es enviado por correo electrónico a la UAFSE.

- Destacar que en el año 2012, se ha realizado una convocatoria específica de campañas para la promoción de mercados inclusivos que se informó en el encuentro anual de empleo, de esa convocatoria se presentaron 6 propuestas que han sido aprobadas después del proceso de valoración en su totalidad por un importe de 469.471 en Andalucía, Galicia, Madrid, Navarra, Castilla y León y C. Valenciana. Además se ha realizado una ampliación de la 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 2013 – 2014 motivada por la reasignación de fondos por parte de la UAFSE a CRE por un importe total en términos de ayuda FSE de 9.339.232 .; a través de correo electrónico desde diferentes ámbitos de la Institución se informó de la ampliación de fondos y la posibilidad de presentar nuevas operaciones principalmente en la TP71, principalmente en proyectos específicos de inserción laboral con jóvenes para 3 años y ampliar actividad en las actuales para realizar más acciones formativas y reforzar las acciones de prospección empresarial para poder aumentar las probabilidades de tener unas tasas de inserción razonables con el contexto de desempleo actual. Una vez recepcionadas las 45 propuestas en OO.CC, centradas en operaciones de activación y acompañamiento para mujeres en dificultad, itinerarios horizontales para jóvenes e itinerarios para personas afectadas por la crisis, se hizo una valoración de todos los proyectos que se presentaron y una vez hecha la valoración se comunicó su aprobación según se iban valorando y aprobando para su puesta en marcha.

- Se ha finalizado el desarrollo de la herramienta de gestión administrativa contable y volcado de la información contable del POLCD a un sistema denominado PEFinancials que permite una gestión integrada en la que mediante el acceso por la intranet se verifica la contabilidad al mismo tiempo que la documentación de los gastos ejecutados y efectivamente pagado, previa introducción de datos contables en el sistema de contabilidad por cada oficina territorial (General Ledger); este año 2012 se ha cerrado con toda la parte de gastos de personal y está permitiendo 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.

- 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 2012 se ha tenido un control de la IGAE relativa a las siguientes operaciones: itinerarios laborales inmigrantes Murcia, nº 27/703/2/08/00000748.MURCIA373111, la operación Itinerarios inmigrantes Ciudad Real con nº 21/703/2/08/00000727.CIUDAD REAL373111 y la operación Itinerarios inmigrantes Alicante con nº 21/703/2/08/00000743.ALICANTE373111 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.

En este apartado, CÁRITAS ESPAÑOLA indica que la asistencia técnica ha contribuido a subcontratar la realización de la auditoría 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 2012

La Fundación Luis Vives, durante el año 2012, y con relación al Eje de asistencia técnica ejecutó una operación que tuvo como finalidad asegurar la correcta y adecuada gestión del programa operativo, incidiendo en el cumplimiento tanto de los compromisos asumidos como Organismo Intermedio como aquellas relativas a la aplicación de la normativa europea y nacional.

Sus actividades dedicadas a la gestión del PO, han sido desarrolladas en un doble plano:

- a nivel interno de la organización, se han llevado a cabo una labor de acompañamiento, seguimiento, y asesoramiento, desarrollando un conjunto de instrucciones de trabajo, coordinación de acciones y de distintos departamentos implicados. Al mismo tiempo, se ha procurado asesoramiento en cada operación al personal implicado en la implementación de cada operación, con el objetivo de que tuviesen el adecuado conocimiento sobre los procedimientos de gestión definidos en la Fundación para el PO;

- a nivel externo, la gestión del Programa Operativo ha sido el área 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 labor de control de esta Fundación, ha tenido como finalidad asegurarse de que los datos económicos y técnicos asociados a las operaciones cumpliesen en todo momento con la normativa de

aplicación, con la finalidad de que las verificaciones conforme al artículo 13 del Reglamento (CE) Nº 1828/2006, presentase el menor número de incidencias posible.

En cuanto a la gestión, control y seguimiento, la Fundación ONCE ha continuado con la labor del personal interno dedicado a la gestión, seguimiento y control del PO, que ha contribuido a que las certificaciones de gasto se presenten en tiempo y forma y a atender las 2 auditorías externas que han sido superadas con éxito, con devoluciones de ayuda muy poco significativas.

La labor desarrollada desde las unidades de gestión, control y seguimiento, permitió que en tiempo record se procediera a una certificación de gasto extraordinaria a finales de diciembre de 2012, salvando el riesgo de descompromiso del Programa Operativo.

Además, hemos elaborado un manual para la atención a auditorías externas, en el que se han consolidado todos los procedimientos de FSC Inserta, junto con las recomendaciones que han ido surgiendo en las distintas auditorías, de modo que hemos incorporado el control a la gestión, siguiendo una recomendación de la Unidad de Auditoría de la DG Empleo de la Comisión Europea.

Asimismo, se ha realizado la auditoría sobre los resultados sociales del año 2011, 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 celebrado una jornada el 4 de octubre con altos representantes de Hacienda, con el Secretario de Estado para la Unión Europea del MAEC, en la que se debatió sobre el papel de la Economía Social y de los Fondos Estructurales como motores generadores de empleo para Personas con Discapacidad. El Comisario de Política Regional, Johannes Hahn, envió un vídeo para la inauguración.

La Fundación Secretariado Gitano, como Organismo Intermedio del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación FSE 2007-2013, durante el año 2012 ha desarrollado las actuaciones dirigidas a la población gitana en el marco de dicho POLCD, proporcionando estructuras y recursos para el desarrollo adecuado del Programa Operativo, que facilitan una gestión y seguimiento eficaces, así como herramientas de difusión y transferencia de las actuaciones desarrolladas.

Dentro del Tema prioritario 85 " Preparación, implementación, seguimiento y control", incluido en el Eje 5 de Asistencia Técnica, la Fundación Secretariado Gitano como Organismo Intermedio integrante de este Programa Operativo ha puesto en marcha actuaciones en este Tema Prioritario durante el año 2012.

Llevando a cabo los siguientes objetivos durante la intervención del año 2012:

- Gestión, puesta en marcha, seguimiento y control del PO.
- Adaptación y puesta en marcha de sistemas informáticos de gestión, seguimiento y evaluación.

Para la gestión, puesta en marcha, seguimiento y control del PO la FSG cuenta con un equipo central específico para la gestión del programa, compuesto por la figura de la coordinación general del Programa Operativo, y de un técnico especialista en formación profesional y empleo, que depende orgánica y funcionalmente de la Subdirección de Programas de la FSG.

El Equipo Central de Gestión indirecta está compuesto por directivos y técnicos que forman parte de la estructura general de la entidad y que, entre sus funciones y tareas de dirección y gestión necesarias para el desarrollo de las actuaciones. Actuaciones que, por otra parte, son comunes al conjunto de la Fundación Secretariado Gitano, y por tanto referida tanto a los aspectos que afectan al Programa Operativo como al resto de programas gestionados. Entre estas actuaciones se encuentran la planificación estratégica, acción institucional, evaluación, gestión económica y financiera de los proyectos y de la entidad, gestión de RRHH y gestión de medios, etc.

Los Departamentos y Áreas en que se concreta esta gestión común son:

- Dirección general y Subdirección de la entidad, incluyendo Gabinete de dirección.

- Departamento de RR.HH., encargado de la gestión del personal laboral y voluntario de la entidad.
- Departamento de Administración, que asume aquellas funciones no incluidas en la administración de los territorios, tales como contabilización general de la entidad, impuestos, auditorías, pagos a proveedores, tesorería, relaciones con bancos, amortizaciones, etc.
- Áreas de Informática interna y Medios.

Su imputación al Programa Operativo se realiza con la identificación del personal dedicado a la gestión de este programa y la estimación del tiempo de dedicación al mismo.

La imputación al Eje 5 corresponde a los gastos que realiza la Fundación Secretariado Gitano en el rol de organismo intermedio. Los gastos relacionados con la gestión de la entidad en el rol de organismo beneficiario, se imputan a cada región proporcionalmente al importe de la ejecución prevista para el ejercicio 2012.

El Instituto de la Mujer para cumplir con los objetivos de Asistencia Técnica, ha contratado a ocho personas, técnicas y administrativas, que realizan una serie de funciones entre las que destacan: la coordinación y asesoramiento de las unidades de gestión del IM que llevan a cabo las actuaciones cofinanciadas, el análisis de las operaciones susceptibles de cofinanciación por el PO para que cumplan con los requisitos FSE, el seguimiento individualizado de las operaciones y su certificación a través del sistema FSE2007, la coordinación con la Unidad de verificación y la preparación y coordinación de los controles de auditoría de los que ha sido objeto el Organismo. A nivel externo, se mantiene la relación con la UAFSE en todos los temas relacionados con la gestión y seguimiento del PO, se ha asistido a los Encuentros Anuales del mes de marzo así como al Comité de Seguimiento del PO Lucha contra la Discriminación del 2011.

En 2012, el OATPFE no ha imputado coste alguno al tema Prioritario 85 del Eje de Asistencia Técnica.

La asistencia técnica del IMSERSO para el POLCD 2007-2013, está formada por cuatro personas, que realizan labores de asesoramiento y seguimiento de las operaciones que ha puesto en marcha el IMSERSO y que son cofinanciadas por el FSE.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

En las actividades citadas a lo largo de este Informe Anual 2012 han participado siete personas: (un jefe de área, un jefe y una jefa de servicio, dos tituladas superiores y dos jefas de negociado) destinadas a coordinar las tareas de gestión, puesta en marcha, seguimiento y verificación de las operaciones del Programa Operativo.

Las funciones que han venido desempeñando durante el año abarcan:

- Seguimiento individualizado de los programas subvencionados a las entidades colaboradoras (comprobación en los casos que procede de memorias adaptadas, intermedias y finales, contactos y visitas a entidades...).
- Seguimiento sobre las personas beneficiarias de las actuaciones (comprobación de su adecuación a los requisitos del programa, seguimiento efectuado sobre los mismos...).
- Gestión y seguimiento de contratos y convenios de colaboración.
- Asesoramiento técnico a las entidades en relación con las dudas surgidas en la ejecución de los programas.
- Seguimiento de los itinerarios integrados de inserción laboral, autoempleo y solicitantes de asilo de la aplicación informática I3L.
- Comprobación del gasto a través de verificaciones administrativas, financieras e *in situ*.

- Representación y asistencia en las Redes Temáticas de FSE (en estos momentos, en la Red de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y en la Red de Inclusión Social)
- Otras tareas en relación con la gestión del Programa Operativo (preparación de informes, presupuestos, asistencia a reuniones, archivo, etc.)

En 2012 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.

Subdirección General de Inmigración (SGI)

En las actividades citadas a lo largo de este Informe Anual 2012 han participado siete personas: (un consejero técnico compartido, un jefe de servicio y un jefa de negociado) 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 sobre las personas beneficiarias de las actuaciones (comprobación de su adecuación a los requisitos de la subvención, seguimiento efectuado sobre los mismos...).
- Comprobación del gasto a través de verificaciones administrativas, financieras e *in situ*.
- Otras tareas en relación con la gestión del Programa Operativo (preparación de informes, presupuestos, asistencia a reuniones, archivo, etc.)

Tema Prioritario 86

La Fundación ONCE al igual que en el caso de los estudios del eje 2, en el de las campañas del eje 5 sucede lo mismo, que al multiplicarse por 4 zonas, los resultados quedan desvirtuados.

Las actuaciones más significativas han sido la realización de una serie de estudios como complemento a las actuaciones con personas y que sirvan para mejorar las estrategias de actuación:

Estos han sido unas encuestas a profesionales y usuarios del Programa Operativo sobre el impacto de las actuaciones desarrolladas por Fundación ONCE con la cofinanciación del FSE; un análisis del Eurobarómetro, para proponer preguntas relacionadas con la discapacidad en próximas encuestas y así saber dónde hemos de incidir en nuestras actividades; Protocolo de evaluación de políticas públicas de la discapacidad, en los ámbitos del empleo, la educación y la inclusión social.

6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica

CRUZ ROJA ESPAÑOLA indica que el importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2012 en concepto de asistencia técnica es de 543.128,18 que representa un 2,42% sobre el total de ayuda certificada. Este 2,42% no supera el 4% sobre lo previsto que era de un 3,49%.

CÁRITAS ESPAÑOLA manifiesta que el importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/12 en concepto de asistencia asciende a 232.152,56 , lo que representa el 1,46% sobre el total de la ayuda certificada y que el porcentaje total previsto para todo el periodo es del 2,14 %.

Para la Fundación Luís Vives, el importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2012 en concepto de asistencia técnica es de 59.690,92 y representa sobre el total de ayuda certificada un 2.54 %. Al mismo tiempo, el % previsto en el PO para todo el periodo de programación, es de 4,47 %.

La Fundación ONCE, indica que el importe total de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2012 en concepto de asistencia técnica asciende a 2,8 millones de euros, lo que representa un 3,2 % sobre el total de ayuda certificada. Sobre el previsto en el PO para todo el periodo de programación, representa un 3,2 %, por lo que en ningún caso supera el 4% de acuerdo con el art. 46.1.a) del Rgto. 1083/2006.

La Fundación Secretariado Gitano indica que el importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2012 en concepto de asistencia técnica, es de 720.272,69 euros y el porcentaje sobre el total de la ayuda certificada es de 3,63%.

Según el Instituto de la Mujer, la ayuda FSE acumulada a 31-12-2012 destinada a Asistencia Técnica del PO es de 630.062,39, lo cual supone un 7.13% sobre el total de la ayuda certificada. El porcentaje de ejecución realizada sobre lo previsto es alto (74.35%). Para el resto del período, el porcentaje de ayuda previsto para Asistencia Técnica es del 3% sobre el total de lo certificado en el PO.

OATPFE

El importe de ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2012 es de 82.918,55 y el porcentaje que representa sobre el total de ayuda certificada es de 0,45 %. El porcentaje para todo el periodo de programación es de 0,20%, por lo que comparándolo con el porcentaje a fecha de 31/12/2012 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.

Subdirección General de Integración de los Inmigrantes (SGII)

El importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31 de diciembre de 2012 en concepto de asistencia técnica representa un 3,77 % sobre el total de ayuda certificada, siendo el porcentaje previsto para todo el periodo de programación el 5,19 %.

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 2012 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 OOI 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.

7.1 Avances y seguimiento en el Plan de Comunicación del PO:

7.1.1 Indicadores de realización y resultado correspondientes a la anualidad 2012

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	194	26,76%	Nº de asistentes	400.000	665	55,17%	402.744,99
02	Nº de acciones de difusión	1075	376	34,98%					612.202,89
03	Nº de publicaciones externas realizadas	990	232	23,43%	% publicaciones distribuidas / editadas	95%	100%	100%	760.812,26
					Nº puntos de distribución	180	187	103,89%	
04	Nº de páginas Web	11	11	100,00%	Nº de Visitas	3.750.000	25.200	46,04%	111.536,43
05	Nº de soportes publicitarios	850	196	23,06%					402.926,49
06	Nº de documentación interna distribuida	510	110	21,57%	% de organismos cubiertos	100%	100	100%	2.420,75
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100,00%	Nº reuniones	47	5	10,64%	7.182,81
					Nº asistentes	395	52	13,16%	
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 2012.

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	763	105,24%	Nº de asistentes	400.000	517.834	129,46%	2.127.103,31
02	Nº de acciones de difusión	1.075	1.286	119,63%					5.249.127,36
03	Nº de publicaciones externas realizadas	990	974	98,38%	% publicaciones distribuidas / editadas	95,00%	100,00%		2.706.868,11
					Nº puntos de distribución	180	180	100,00%	
04	Nº de páginas Web	11	11	100,00%	Nº de Visitas	3.750.000	4.065.611	108,42%	757.947,83
05	Nº de soportes publicitarios	850	880	103,53%					
06	Nº de documentación interna distribuida	510	521	102,16%	% de organismos cubiertos	100,00%	100,00%		93.039,51
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100,00%	Nº reuniones	47	39	82,98%	144.257,81
					Nº asistentes	395	339	85,82%	
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, a desarrollar a lo largo del periodo, cuyos destinatarios son los potenciales beneficiarios de la ayuda del Fondo, a los beneficiarios potenciales participantes en las acciones, a los órganos ejecutores de las operaciones y a la ciudadanía en general, a alcanzar mediante 11 líneas de acción.

7.1.2 Descripción de las medidas específicas del Plan llevadas a cabo en 2012

POTENCIALES BENEFICIARIOS

1. *Dar a conocer las actividades del PO y las vías de acceso a las mismas a todas las partes interesadas.*

1.1. (1) Edición de material divulgativo.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO distribuye 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.

EL INSTITUTO DE LA MUJER ha editado varias publicaciones con el fin de sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres; colaborar con otras instituciones públicas y privadas en difundir su imagen, situación y necesidades, facilitando instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mismas desde su situación y necesidades concretas, fomentando su conocimiento, a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.2. (2) Celebración de reuniones de trabajo y jornadas informativas

CÁRITAS ESPAÑOLA organizó, junto al resto de organismos privados del POLcD, en marzo de 2012 la Conferencia Europea “11 años trabajando con la UE por una Sociedad Inclusiva”.

La FUNDACIÓN ONCE ha seguido llevando a cabo su ejecución durante el año 2012, no sólo en lo referente a sus actuaciones periódicas y transversales como las revistas, anuncios, webs, boletines y notas de prensa sino también en lo que atañe a medidas puntuales como son las jornadas, las campañas de marketing móvil y viral o la publicación de estudios.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha celebrado conferencias, encuentros, seminarios, charlas, y ponencias informativas con el objetivo de informar y transferir un conjunto de principios, metodologías y herramientas de trabajo con población gitana en materia de empleo, destacando entre otros muchos, los Encuentros autonómicos y estatales con el resto de operadores con objeto de visibilizar las actuaciones en el marco del Programa Operativo y su impacto con los principales colectivos en exclusión en colaboración con diferentes administraciones públicas y entidades sociales, el Acto de presentación del Cupón de la ONCE “Unidos en la diversidad”, etc.

1.3. (3) Inserción de anuncios en medios de comunicación.

La FUNDACIÓN ONCE, durante el año 2012, también ha difundido las actividades del PO y las maneras de acceder a ellas por las partes interesadas. Para ello, se anunció en un diario de tirada nacional (El Mundo) la convocatoria de concursos en el marco del PO y se publicó cada concurso en la página web institucional de FSC Inserta.

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

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 2012 ha sido de visitas ha sido 2.935) y el boletín digital: “noticiasempleo”.

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-mail y las redes sociales.

La FUNDACIÓN ONCE a través de la página web específica de “Portalento” (www.portalento.es), informa de todas las oportunidades que ofrece el Programa Operativo (orientación, formación, empleo), así como en las redes sociales (Facebook, Twitter, 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”.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, a través de su página web www.inmujer.gob.es, en su apartado específico Areas temáticas, “la igualdad en los fondos”, quiere poner en valor la importancia de la financiación de los Fondos Europeos y la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos de intervención de los Fondos. En otro apartado “gestión de fondos europeos”, se informa a los potenciales beneficiarios, así como a los potenciales participantes y al público en general, de su papel como Organismo Intermedio en todos los Pos en los que participa: en el PO Lucha contra la Discriminación, en el PO Asistencia Técnica, Cooperación transnacional e interregional, ambos cofinanciados por el FSE y por último, en el PO Asistencia Técnica y Gobernanza cofinanciado por el FEDER. También se utilizan las redes sociales como Twitter, Facebook, y Youtube.

La UAFSE, ha continuado actualizando su web, creando apartados nuevos para mejorar la información a los OOII.

2. Difundir los requisitos y condiciones de acceso a la financiación en el marco de operaciones concretas.

- 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.

LA FUNDACIÓN ONCE, en los casos en los que por su cuantía ha sido obligatorio, ha llevado a cabo las inserciones pertinentes anunciándose la apertura de concurrencias en el Diario Oficial de la Unión Europea. Para el caso de las ayudas al autoempleo, en el marco de la convocatoria general de ayudas que la Fundación ONCE publica en el BOE cada año, se señala que estas podrán estar cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y, en la resolución por la que se concede la ayuda, se señala expresamente dicha cofinanciación. Además, en cumplimiento de una recomendación de una auditoría efectuada por la ONA, se ha modificado el dossier de ayudas al autoempleo, dotando de mayor transparencia al proceso de selección de los proyectos.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, en toda la documentación administrativa relativa a operaciones cofinanciadas por el FSE (resoluciones de convocatoria y de concesión de subvenciones, procedimientos abiertos, pliegos de prescripciones técnicas, contratos menores, Convenios, etc.), ha incluido la información sobre el acceso a la financiación FSE, así como el porcentaje de cofinanciación de la misma e información sobre las obligaciones en materia de difusión y publicidad para la realización del servicio o ejecución del proyecto.

3. Anticipar las futuras implicaciones de los beneficiarios cuyos proyectos sean finalmente 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.empleo.gob.es/uafse), según la información que esté disponible en cada momento en la aplicación FSE 2007, enlazando un vínculo al portal de la DG de Empleo y Asuntos Sociales.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, en toda la documentación administrativa relacionada con las operaciones cofinanciadas, ya sean resoluciones de convocatoria y concesión de subvenciones, Convenios, etc. consta que

la aceptación de la ayuda del FSE implica la publicación en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE, operaciones y cuantías.

BENEFICIARIOS

4. *Informar de que la aceptación de la financiación implica la aceptación de su inclusión en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías*

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.

LA FUNDACIÓN ONCE indica que en todos los concursos, se incluye en el pliego de condiciones particulares un apartado en el que se señala que “El contratista acepta, expresamente, que sus datos personales figurarán en la relación de beneficiarios de ayudas de los Fondos Estructurales de la base de datos establecida al efecto por la Comisión Europea en cumplimiento del art. 37 Reglamento (CE) nº 1828/2006, de 8 de diciembre de 2006, por el que se fijan normas de desarrollo para el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, y el Reglamento (CE) nº 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Europeo del Desarrollo Regional en la página Web de la Unión Europea:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/article_7093_es.htm”.

EL INSTITUTO DE LA MUJER a través de su Unidad gestora correspondiente, informa por escrito a las personas físicas o jurídicas que reciben fondos cofinanciados por el FSE que, por el hecho de haber recibido la ayuda, serán incluidos en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE.

5. *Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargados de realizarlas.*

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 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.

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, a nivel interno, para garantizar la información y la publicidad de las acciones cofinanciadas por el FSE, da las instrucciones necesarias a todas las unidades gestoras mediante el Manual de Procedimiento interno, aprobado por la UAFSE, para que se cumplan los requisitos que, en esta materia, ha establecido la normativa nacional y comunitaria (arts. 8 y 9 del Reglamento CE 1828/2006).

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN informa a las personas beneficiarias de los programas de su participación en un programa subvencionado por la Subdirección General de Integración de Inmigrantes y cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del BOE desde el momento de la publicación de la

Convocatoria de Subvenciones anual. Además se les detalla las obligaciones en documentación y actuación que ello conlleva y la posibilidad de reintegro caso de incumplimiento.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES ha informado a las entidades ejecutoras de las acciones de los procedimientos, instrucciones y modelos para la gestión, seguimiento y control de sus programas, mediante el envío del "Manual de Instrucciones para la presentación, gestión y seguimiento de los programas subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo" entregado a las entidades subvencionadas en la convocatoria 2011.

La UAFSE ha seguido difundiendo el manual de instrucciones para la detección de buenas prácticas de proyectos del FSE, a fin de orientar a los organismos intermedios en el procedimiento a seguir, así como diversos documentos de instrucciones y orientaciones sobre necesidades surgidas durante el año para la realización de una buena gestión.

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 2011 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" del que se difundieron 11 números en 2012.

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". En el año 2012, se han realizado 59 Anexos de Conformidad dirigidos a las Unidades gestoras del Instituto de la Mujer.

La UAFSE, ha celebrado con los titulares y participantes de cada PO las reuniones que sido necesarias para facilitar la gestión y el seguimiento de los mismos.

POTENCIALES PARTICIPANTES

6. Fomentar una amplia participación en las acciones del PO.

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 2012 un amplio número de materiales en diferentes soportes, fundamentalmente papel para dar a conocer las iniciativas de inserción laboral realizadas por las diferentes oficinas territoriales de Cruz Roja, visibilizar los resultados de inserción y acceso al mercado de trabajo y para sensibilizar

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. También edita el boletín Flash Infosocial que llega cada semana de manera gratuita a alrededor de 23.000 suscriptores a través de su correo electrónico.

LA FUNDACIÓN ONCE, ofrece la información a los potenciales participantes a través de 3 medios: medios digitales, marketing directo, participación en Ferias y Foros de empleo. Se ofrece información detallada de cada uno de ellos en los apartados correspondientes. En cuanto al material divulgativo, se han llevado a cabo campañas de marketing directo con los siguientes soportes: cartelería, invitaciones, banners y folletos.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha difundido las actividades y desarrollo de la identidad visual de iniciativas empresariales desarrolladas en el marco del programa *Acceder*.

El OATPFE ha editado y distribuido un total de 29.400 dípticos y 1.250 carteles, publicitando la cofinanciación del FSE. También se ha entregado al alumnado de los cursos 3.200 carpetas y material escolar, 5.178 cuadernos y 5.536 equipos de vestuario con sus correspondientes logos del Fondo Social Europeo.

El INSTITUTO DE LA MUJER, en el ámbito de los diferentes Convenios de colaboración que celebra con distintas entidades, incluye actividades de difusión y publicidad. Se destacan, entre otras, las realizadas a través del Programa SARA, dirigido a la capacitación sociolaboral de las mujeres inmigrantes; del Programa CLARA,

dirigido a la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión; del Programa AURORA, dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural, del Programa Entra.net, consistente en el desarrollo de un Taller para la promoción del acceso y uso de las TIC de las mujeres rurales, etc. Según los casos, se han editado agendas, trípticos, carteles, memorias USB, carpetas y productos diversos de merchandising.

A lo largo de 2012, 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.

LA FUNDACIÓN ONCE informa de que en general su participación en Ferias y Foros, les permite dar a conocer el Programa Por Talento y sus líneas de actuación en distintos entornos. Los gestores hacen uso de las mismas principalmente para poder captar oportunidades de empleo y establecer sinergias con otros operadores, y desde el ámbito de la comunicación son apoyadas a través de las herramientas de difusión.

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.

LA FUNDACIÓN ONCE, utiliza el marketing móvil para fomentar la implicación de los directivos empresariales en la contratación de personas con discapacidad. Han llevado a cabo 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 miniportal de Por Talento en el cual, además de visualizarse el spot de Capacitados, se detallan las ventajas que supone contratar a personas con discapacidad, la actividad de FSC Inserta y cuáles son las claves y las líneas de actividad del Programa Por talento.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, en el ámbito de los Convenios de colaboración firmados con los Ayuntamientos, ha llevado a cabo varios anuncios en prensa, radio y otros medios de comunicación locales. Ha cobrado importancia la difusión a través de prensa digital.

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. También ha desarrollado una página web específica para el sector de trabajadoras de hogar. www.servicio-domestico.org

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 ONCE destaca el Portal de Empleo y Formación del Programa Por Talento. Es concebido como bolsa de empleo online para destinatarios y empresarios, siendo el objeto facilitar la búsqueda de empleo a los primeros, y ser una herramienta de búsqueda de candidatos para los segundos. Este portal que ha tenido 1.081.730 visitas durante este periodo de tiempo, sostiene así mismo información de interés del Programa Operativo y entorno relacionado, como son entre otros ejemplos, el servicio de alerta de sms, que permite el envío automático de un sms a los candidatos que encajan con el perfil de la oferta recibida y que están suscritos al servicio de alertas de www.port talento.es. Durante este periodo se han enviado 92.360 sms.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO viene difundiendo sus programas en Internet a través de su web. (www.gitanos.org). A mediados de 2012, realizó un amplio proceso de remodelación de la página web general y de sus secciones específicas.

El INSTITUTO DE LA MUJER utiliza su web www.inmujer.gob.es, para la difusión del PLcD. La web ha sido reformada y cuenta actualmente con tres apartados específicos dedicados a fondos estructurales. En el de

“gestión de Fondos Europeos” se explica el doble papel del organismo en relación a los POs 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.

LA FUNDACIÓN ONCE ha priorizado la difusión del valor añadido que aporta el Fondo Social Europeo a través de sus ayudas para la inclusión social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión, como las personas con discapacidad. En todas las comunicaciones se ha hecho expresa mención de la cofinanciación del FSE.

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 2011 que incluye un apartado específico sobre POLcD 2007-2013).

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 en el marco del Proyecto Innovatía, o en la Jornada “Emprender en humanidades”: programas, guías, manuales, fichas, vídeos, carteles, faldones, bolígrafos, etc.

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 2012 varias páginas web vinculadas a las actuaciones del POLcD: cruzroja.es; cruzroja.es/empleo; mostrartenavarra.org; oportunia.info; empleocruzroja.es; cruzvermella.org; tecorrespondenoscorresponde.org. Además de los boletines digitales Noticiasempleo.org, “Madrid Incluye” y “Noticias RSC y Empleo Cruz Roja”.

LA FUNDACIÓN ONCE ha 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.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha culminado (a mediados de 2012) un amplio proceso de remodelación de la página web general (www.gitanos.org) y de sus secciones específicas. Además ha mantenido la página de Facebook creada en 2011 y ha creado la página de Twitter de la Fundación (con más de 1.000 seguidores): https://twitter.com/@gitanos_org. También se mantiene la página de YouTube creada en 2007.

El INSTITUTO DE LA MUJER utiliza su web para la difusión del PLcD. Todas las actuaciones relacionadas con el FSE que ha llevado a cabo el IM, se han difundido a través de la página web institucional.

La UAFSE, vuelca en su página web, noticias relacionadas con el FSE; se puede realizar un seguimiento de los avances y resultados de los POs y se dedica un espacio a los organismos intermedios donde pueden presentar novedades relacionadas con sus proyectos y actividades.

9.3. (20) Difusión de información a los medios de comunicación.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA. Durante 2012 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 1227 apariciones en los medios.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha participado en diferentes medios de comunicación, prensa, radio y televisión tanto a nivel nacional como a nivel local con objeto de presentar el Programa *Acceder* e informar sobre su desarrollo e impacto entre la población gitana.

El INSTITUTO DE LA MUJER ha difundido las actuaciones cofinanciadas a los medios de comunicación 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, incluida la prensa digital.

La UAFSE difundió en prensa nacional banners con información relacionada con la celebración del Día de Europa.

9.4. (21) Realización de campañas publicitarias en medios.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO continuó con una nueva fase de la campaña de sensibilización sobre el tema "Educación y comunidad gitana" y que lleva por lema "Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro". Señalar también que la campaña "De mayor quiero ser..." fue mencionada como Buena Práctica por la Comisión Europea y presentada como tal en un Seminario de intercambio de buenas prácticas en la lucha contra la discriminación y el fomento de la diversidad en el ámbito educativo en Noruega, en marzo de 2012.

9.5. (22) Celebración de actos de difusión de los avances y resultados del PO

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha organizado conjuntamente por los operadores privados del POLcD, en Castilla la Mancha la jornada "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" el 17 de abril de 2012. En el mes de junio de 2012 y junto con el resto de operadores privados del POLcD (Cáritas, Fundación Once y Fundación Secretariado Gitano) se celebró un acto con la Ministra de Empleo y Seguridad Social, que tenía como principal objetivo presentar ante los medios de comunicación la nueva distribución de fondos del POLcD y su reorientación al desarrollo de proyectos de inserción laboral dirigidos fundamentalmente a personas jóvenes. Para la celebración de este acto, las cuatro entidades operadoras del PO realizaron un audiovisual que mostraba la amplia variedad de perfiles con los que se trabaja, así como los principales resultados y logros del trabajo conjunto en el marco del POLcD.

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, 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 2012, destacan:

- Acto de homenaje de las constituyentes, diputadas y senadoras de la Legislatura de 1977.
- Un acto conmemorativo, del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género.

- Seminario “Los desafíos del nuevo milenio para las mujeres con discapacidad”.
- Las XVI Jornadas Estatales de Mujeres Gitanas
- El Seminario “Mujeres y TIC”, etc.

En 2012, la UAFSE organizó unas Jornadas del Grupo Técnico de Trabajo con la Comisión Europea los días 4 y 5 de octubre en Madrid, con el objetivo de mostrar los avances en materia de Política de Cohesión para el futuro periodo así como las propuestas de modificaciones para los programas del actual periodo.

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 2012, exigida en el art. 7, 2d del Reglamento (CE) Nº 1828/2006, estando alojado en su página web, desde donde se ha creado un enlace con el portal de la DG de Empleo y Asuntos Sociales.

9.7. (24) Edición de publicaciones de carácter didáctico y/o divulgativo

LA FUNDACIÓN ONCE continúa la edición diaria del periódico Solidaridad Digital, así como la tirada en papel de 4.000 ejemplares de la revista Port talento, que pretende difundir entre los distintos actores implicados (tejido empresarial. Administraciones, público en general), experiencias exitosas en el campo de la integración laboral para personas con discapacidad. Durante este periodo de tiempo, se ha procedido a la difusión del número 10 de esta revista, a la elaboración, impresión y distribución de 4.500 ejemplares de cada uno de los números 11 y 12, 4.950 ejemplares del número 13 y por último, la elaboración y distribuido de 4.950 ejemplares del número 14. Además ha publicado varios videos de noticias relacionadas con el Programa Por Talento.

EL INSTITUTO DE LA MUJER ha realizado 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.

Las publicaciones de 2012 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. También se ha publicado la 7ª edición del libro “Textos legales. El FSE”.

9.8. (25) Organización y/o participación en actos y eventos.

LA FUNDACIÓN ONCE ha participado en varias conferencias europeas, en Reino Unido, Irlanda y Bélgica.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO celebra actividades informativas y formativas (conferencias, encuentros, seminarios, charlas, ponencias informativas...) con el objetivo de informar y transferir un conjunto de principios, metodologías y herramientas de trabajo con población gitana en materia de empleo.

EL INSTITUTO DE LA MUJER ha realizado encuentros, seminarios y otras actividades, 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 2012 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 2012 nueve campañas, 8 de ámbito autonómico (Andalucía, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid, Galicia y Navarra) y 1 de ámbito estatal, la campaña “Te corresponde Nos corresponde”. La campaña estatal tiene como objetivo promover en la sociedad en general y especialmente en las empresas, una toma de conciencia sobre la necesidad de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como una tarea común en la que administraciones, empresariado y ciudadanía deben ser corresponsables. Asimismo se han realizado en 2012 hasta 150 actuaciones de sensibilización.

La Fundación ONCE ha continuado dando prioridad a la visibilidad de los destinatarios del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013 como ciudadanos europeos plenos de derechos y activos en una sociedad inclusiva. Un buen ejemplo de acción de sensibilización ha sido la campaña 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.

En cuanto a las campañas de Comunicación, la Fundación Once ha llevado a cabo las siguientes:

- Campaña para la Captación de Jóvenes con Discapacidad: Campaña No Te Rindas Nunca.
- Campaña para la Sensibilización de directivos.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO a lo largo de 2012 continuó con una nueva fase de la campaña de sensibilización sobre el tema "Educación y comunidad gitana" y que lleva por lema "Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro". Esta campaña, cofinanciada por el programa *Acceder* a través del FSE y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es una acción a varios años vista que busca un impacto significativo en distintos públicos involucrados en la educación de la población gitana (familias, jóvenes, comunidad educativa, administraciones, opinión pública).

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. (iniciadas, en esta nueva fase de la campaña, a finales de 2012 y con continuidad en la primavera de 2013).

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 dossier sobre Responsabilidad Social Corporativa.

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 23.000 suscriptores.

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. Cabe destacar el "Estudio sobre la validez y eficacia del modelo de Redes cofinanciadas por el FSE y los resultados de la participación de las mismas en el actual periodo de programación 2007-13".

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 europeos.

7. 2 ACTUACIONES DETALLADAS DEL PLAN DE COMUNICACIÓN DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, POR ORGANISMOS

CÁRITAS ESPAÑOLA

Avances y seguimiento en el Plan de Comunicación del PO:

Grupo de destinatarios	Líneas de acción	Actuaciones desarrolladas
Potenciales beneficiarios	1. Dar a conocer...	Toda la documentación del nuevo POLcD 2007-2013 está accesible en la Intranet de Cáritas, donde pueden acceder todas las potenciales entidades beneficiarias. Organización Conferencia Europea "11 años trabajando con la UE por una Sociedad Inclusiva" - Galicia (Marzo 2012) Junto con el resto de operadores privados del POLcD 2007-2013.
	2. Difundir requisitos...	En octubre de 2012 se remitió a los potenciales beneficiarios las Bases Normativas, así como la Convocatoria 2013, y vínculos a los Reglamentos CE, Programa Operativo LcD 2007-2013, Sistema de Gestión y Manual de procedimientos, asegurando así la total transparencia en condiciones, procedimientos y criterios.
	3. Anticipar las implicaciones...	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 pública asignada a cada una."
Beneficiarios	4. Informar sobre inclusión en lista pública...	El Convenio entre Cáritas Española como Organismo Intermedio y las Cáritas Diocesanas como entidades beneficiarias incluye en su cláusula 4.4 la siguiente frase: "Cáritas Diocesana de ... es conocedora y consiente, que el hecho de ser beneficiaria del FSE implica la aceptación de su inclusión en la lista de beneficiarios a que hace referencia el art. 7 del Reglamento CE 1828/2006."
	5. Facilitar las tareas de gestión..	Se han remitido a los beneficiarios las Bases Normativas y Manual de Justificación que incluyen las instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento y control, información y publicidad del PO.
Potenciales participantes	6. Fomentar una amplia participación...	Las Cáritas Diocesanas beneficiarias han desplegado toda una serie de medios para informar sobre las actuaciones cofinanciadas por el FSE (con mención expresa del PO y FSE): ▪ Radios locales ▪ Prensa local ▪ Información a través de entidades relacionadas con potenciales participantes: Cáritas parroquiales, Servicios Sociales, otras entidades públicas y privadas ▪ folletos informativos: dípticos y trípticos ▪ pagina web de las Cáritas Diocesanas

Grupo de destinatarios	Líneas de acción	Actuaciones desarrolladas
		- 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
Público en general	8. Divulgar la cofinanciación...	Toda la documentación relacionada con el PO, tanto de tipo administrativo, técnico, didáctico, divulgativo, etc. Dispone del logo y lema del FSE. Se respetan las normas técnicas establecidas en los reglamentos CE.
	9. Difundir la ejecución...	Ver más arriba "Línea de Acción 6" Presentación de la Memoria de Empleo 2011, incluye un apartado específico sobre POLCD 2007-2013. Sección Publicaciones: http://www.caritas.es/
	10. Concienciar a la sociedad...	Campañas de ámbito local y provincial sobre los derechos de las Trabajadoras del Hogar. Presentación Corto/Documental "Estoy en ello", subtítulo en castellano y en inglés. Sección Multimedia: http://www.caritas.es/ http://www.youtube.com/user/caritasespanola

Grupo de destinatarios	Líneas de acción	Actuaciones desarrolladas

Algunos ejemplos de noticias publicadas en www.caritas.es

Caritas	Fecha	Resumen - Enlace
Regional Extremadura	Febrero 2012	Campaña «ESTOS CORAZONES NO PUEDEN QUEDARSE PARADOS», LEMA DE LA CAMPAÑA POR EL EMPLEO DE CÁRITAS EXTREMADURA. http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5516
Toledo	Febrero 2012	Inicio Taller Laboral Toledo http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5549
Mondoñedo Ferrol	Junio 2012	Curso Marítimo Pesquero http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5824
Burgos	Mayo 2012	Curso Cocina http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5785
Ibiza	Abril 2012	Can Pep Xlco http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5683
Toledo	Enero 2012	Jardinería http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5442
Jerez y Cáceres	Septiembre 2012	Finalización talleres Trabajadoras Hogar http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5995
Regional Galicia Operadores Gallegos	Marzo 2012	11 años trabajando con el FSE en Galicia http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5515 http://www.caritas.es/noticias_tags_noticialInfo.aspx?id=5515

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

De acuerdo con lo previsto inicialmente, y en continuidad con la actividad desarrollada en años anteriores el Plan de Comunicación desarrollado por Cruz Roja durante 2012 se ha planteado desde una doble perspectiva:

- Cruz Roja como organismo intermedio y beneficiario final del P.O. Lucha contra la Discriminación: ha desarrollado actuaciones de difusión y comunicación en el eje 2 de fomentar la empleabilidad, la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres, en sus temas 70 y 71, eje 4 de transnacionalidad y eje 5 de asistencia técnica.
- La Oficina Central de Cruz Roja como organismo intermedio, ha desarrollado operaciones en el eje 5 de asistencia técnica y operaciones multiobjetivo en el eje 2 y en el eje 4 a través de actividades de difusión y comunicación complementarias y coordinadas con las oficinas territoriales de CRE. Asimismo, las oficinas territoriales de CRE, como beneficiarios finales han desarrollado sus propias actuaciones de difusión y comunicación.

A continuación se presentan los datos más significativos de la actividad desarrollada.

BENEFICIARIOS

1. Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargadas de realizarlas.

1.1. Remisión de instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento, control, información y publicidad del PO.

Las instrucciones relativas a la información y publicidad de las actuaciones enmarcadas en el POLCD, se comunicaron a las oficinas territoriales de Cruz Roja, en su calidad de beneficiarios del PO, a través del documento interno "Manual para la justificación del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo 2007-2013. 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 pie de página).

Para el emblema europeo, se utilizarán los colores normalizados "Reflex Blue Pantone" en la superficie del rectángulo y "Pantone Yellow" para las estrellas.

Si se utiliza el negro, se rodeará la superficie del rectángulo con un borde negro y se colocarán las estrellas, también en negro sobre fondo blanco.

Todas las publicaciones siempre tendrán que hacer referencia expresa al Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la discriminación laboral" 2007-2013.

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 2012 esta asistencia técnica ha dado respuesta a 93 consultas y demandas relacionadas con la normativa de información y publicidad.



1.2. Edición de materiales informativos de uso interno.

- 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 570 direcciones y, como viene siendo habitual, en 2.012 se enviaron cinco números del boletín.

- Informe Ejecutivo 2.011 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

1. Potenciar una amplia participación en las acciones del P.O.

1.1. Edición de material divulgativo

A lo largo de 2.012, Cruz Roja Española ha elaborado un amplio número de materiales en diferentes soportes, fundamentalmente papel (dípticos, trípticos, folletos...), que en líneas generales:

- a) dan a conocer las iniciativas de inserción laboral realizadas en el marco del POLCD por las diferentes oficinas territoriales de Cruz Roja.
- b) Visibilizan los resultados, 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:

- "Capacita": herramienta en dvd en la que las personas hacen una autoevaluación de sus competencias básicas para el empleo y a través de casos prácticos van avanzando y analizando las suyas permitiéndoles de esta manera saber qué aspectos tienen que trabajar.
- Edición en papel de la 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).
- *"Diagnóstico y práctica de la Responsabilidad Social Empresarial: preguntas, respuestas y recomendaciones basadas en casos empresariales de la Comunidad Valenciana"* (formato electrónico). Orientaciones prácticas para la implantación en las empresas de prácticas vinculadas a la R.S.E. Este material es el producto de los 40 informes individualizados realizados a empresas de la Comunidad Valenciana, en el marco del proyecto Empresa Divers@.
- Catálogo *"Mostrarte Navarra"* en el que se recogen las obras presentadas durante 2.011 y 2.012 al concurso del mismo nombre, celebrado en los dos últimos años, sobre la presencia de la inmigración y la diversidad cultural en el mundo del trabajo de Navarra.
- *"La diversidad, un valor para la empresa"*. Folleto dirigido a las empresas de Castilla y León, en el que recogen, de manera asequible, las principales ideas fuerza relacionadas con la gestión de la diversidad. Realizado en el marco del proyecto Oportunia (Castilla y León).
- *"Ejemplos de cooperación empresarial"*: audiovisual de presentación de los principales resultados y logros de las iniciativas de inserción laboral que Cruz Roja desarrolla en Andalucía con la financiación del POLCD. Desarrollado en el marco del proyecto Entorno al Sur.

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 insertado en medios y como firma digital para la difusión de la "Guía de Buenas experiencias en la

integración social”, ambos materiales realizados en el marco de la campaña Oportunia (Cruz Roja en Castilla y León).

- Banner, desarrollado en la campaña “A diversidade suma ao teu equipo” para difundir la pieza viral “Test da vitalidade da tu empresa” (campaña Galicia Suma de Cruz Roja en Galicia). En su inserción en medios, el banner recibió más de tres mil “cliks”.



- Banner “Tales iguales = Iguales Oportunidades”, desarrollado en el marco de la campaña “Andalucía, iguales oportunidades para todas las personas” (Cruz Roja en Andalucía).

La siguiente tabla presenta un resumen cuantitativo de los materiales divulgativos desarrollados por Cruz Roja durante 2.012 en el marco del POLcD:

MATERIAL DIVULGATIVO (folletos, dípticos...)		
Objetivo	Nº soportes	Nº ejemplares
OPERACIÓN: ITINERARIOS		
Convergencia	16	2537
Tr. Convergencia	2	500
Competitividad	13	1287
Tr. Competitividad	21	16032
Total	52	20356
OPERACIÓN: CAMPAÑAS		
Convergencia	18	4841
Competitividad	5	11330
Tr. Competitividad	7	24100
Multiobjetivo	6	4372
Total	36	44643
TOTAL	88	64999

1.2. Difusión del P.O. a través de las nuevas tecnologías

Cruz Roja difunde sus actividades enmarcadas en el POLCD a través de:

- su página web general: www.cruzroja.es
- el microsite: www.cruzroja.es/empleo: el número de visitas durante 2.012 ha sido de visitas ha sido 2.935
- boletín digital: “noticiasempleo”: como ya se ha indicado, tiene una periodicidad bimensual y cada boletín se envía, aproximadamente, a cerca de 600 direcciones.

Estos medios electrónicos se complementan con los señalados en el apartado 2.1. “Información y publicidad del PO a través de las nuevas tecnologías”, que se detalla más adelante.

PÚBLICO EN GENERAL

1. Divulgar la cofinanciación comunitaria, a través del FSE, de las operaciones del PO.

1.1. Mención explícita a la cofinanciación del FSE

Toda la documentación administrativa, técnica, didáctica, divulgativa cumple con la normativa de publicidad establecida por el Fondo Social Europeo.

2. Difundir la ejecución y los resultados de las operaciones

2.1. Información y publicidad del PO a través de las nuevas tecnologías

a) Páginas web:

- www.cruzroja.es, página web de Cruz Roja:

- www.cruzroja.es/empleo, microsite del Plan de empleo de Cruz Roja. 2.935 visitas durante 2.012

- www.mostrartenavarra.org, herramienta para la difusión e información sobre la campañas "Mostrarte Navarra". En 2.012 el número de visitas fue 1.241.

- www.oportunia.info, con unos contenidos dirigidos más específicamente al conjunto empresarial. En 2.012 esta web recibió 3.348 visitas. La actividad de la web se ha complementado con la definición de un perfil específico de la campaña en Facebook (360 seguidores) y la difusión del material audiovisual a través de Youtube: 451 visualizaciones.

- 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 2.012 la página recibió 9.853 visitas, cifra que prácticamente duplica a las cercas de cinco mil visitas que la web recibió en 2.011.



- www.cruzrvermella.org/galiciasuma, microsite de difusión de la campaña A diversidade suma ao teu equipo. En 2.012, 2.453 visitas y ha contado con 2.092 seguidores, en las redes sociales.

- www.tecorrespondenoscorresponde.org: ofrece noticias y difunde iniciativas relacionadas con la conciliación, que invita a cualquier persona que lo desee a enviar sus opiniones y comentarios, así como la posibilidad de descarga productos de la campaña o redirige a otras páginas de interés relacionadas con el fin de provocar la reflexión desde una postura positiva, manteniendo un espíritu crítico y constructivo. Sus contenidos y estructura han sido renovados en 2.012 y la página ha sido consultada por **607 visitantes únicos**.

b) boletines digitales:

- Noticiasempleo.org, boletín electrónico con noticias sobre las diferentes iniciativas financiadas por el P.O.L.C.D. aportadas por la red territorial del Plan de Cruz Roja. En 2.012 se enviaron cinco boletines a cerca de 600 direcciones, cada uno de ellos.

- Madrid Incluye boletín digital, dirigido al conjunto de técnicos/técnicas y personal voluntario de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid. Su objetivo ha sido informar y difundir diferentes aspectos relativos a la promoción de mercados inclusivos, así como las actividades de la campaña a "En Serio", principal actuación de sensibilización de la campaña. En 2.012 se han enviado 3 boletines a algo más de 1.700 destinatarios, cada uno de ellos.

- Noticias RSC y Empleo Cruz Roja, boletín digital centrado en la difusión de la Responsabilidad Social Empresarial en la comunidad valenciana. Durante 2.012 se han editado 10 números, cada uno de ellos enviado mensualmente a 2.050 direcciones electrónicas.

La información y publicidad de las iniciativas de inserción laboral que Cruz Roja desarrolla con la financiación del POLCD, a través de las nuevas tecnologías, se resumen en:

Herramienta electrónica	Nº total	Total visitas / destinatarios
Páginas web	7	20.437

Boletín electrónico	3 Total boletines enviados: 18	4.350 por boletín enviado

2.3. Difusión de información en los medios de comunicación

Durante 2012, 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 1.227 apariciones en los medios de comunicación, cifra ligeramente superior a las 1.044 apariciones en 2.011). Las apariciones y menciones en medios de comunicación suelen estar relacionadas con:

- difusión de actividades de inserción laboral, por ejemplo inicio o clausura de actividades formativas.
- Difusión de los resultados conseguidos por Cruz Roja en materia de inserción laboral y o de comunicación en relación a las barreras en el acceso laboral de las personas en dificultad social.
- Entrevistas/noticias sobre las diferentes actividades a nivel estatal y local.
- 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

Comunidad Autónoma	ANDALUCÍA	CASTILLA LA MANCHA	GALICIA	CONVERGENCIA	ASTURIAS	TR. CONVERGENCIA	ARAGÓN	BALEARES	CATALUÑA	COMUNIDAD MADRID	LA RIOJA	NAVARRA	PAIS VASCO	COMPETITIVIDAD	CANARIAS	CASTILLA Y LEÓN	COM. VALENCIANA	TR. COMPETITIVIDAD	MULTIOBJETIVO	TOTAL
Comunicados	27	23	2	52	2	2	0	0	0	9	2	65	1	77	4	12	11	27	1	159
Inserciones web	15	3	13	31	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	9	9	21	64
Inserciones publicitarias prensa	10	8	8	26	0	0	1	0	0	0	0	2	0	3	0	0	14	14	0	43
Inserciones publicitarias radio	1	721	1	723	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	724
Inserciones publicitarias TV	1	0	1	2		0	0	0	0	0	0		0	0	0	1	0	1		3
Noticias radio	5	0	11	16	0	0	0	0	1	8	0	4	0	13	2	7	3	12	3	44
Noticias prensa	12	33	14	59	2	2	0	1	1	44	1	0	7	54	1	12	21	34	0	149
Noticias TV	3	1	4	8	4	4	0	0	0	1	0	0	0	1	4	3	2	9	0	22
Ruedas de prensa	2	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	1	10	0	13
Otros	2	0	0	2		0	0	0	0	0	1		0	1	0	3	0	3		6
TOTAL	78	789	55	922	8	8	1	1	5	63	4	71	8	153	16	42	61	119	25	1227

2.4. Celebración de actos de difusión de los avances y resultados del PO

Organizado conjuntamente por los operadores privados del POLCD, en Castilla la Mancha se realizó la jornada *“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”*. El 17 de abril de 2012, en la Escuela de Hostelería de Toledo, los cuatro operadores privados (Cáritas CLM, Cruz Roja, Fundación Once y Fundación Secretariado Gitano) organizaron esta jornada con el objetivo de presentar los resultados de las diferentes entidades en materia de inserción laboral, en dicha región, 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. Junto con representantes de las cuatro entidades, la jornada contó con la asistencia de Antonio Conde, (Director General de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha) y fue clausurada por Emiliano García-

Page, alcalde de Toledo. En el seminario participaron alrededor de 50 personas de diferentes administraciones regionales, provinciales y locales junto con entidades sociales y empresas colaboradoras.

En el mes de junio de 2.012 y junto con el resto de operadores privados del POLcD (Cáritas, Fundación Once y Fundación Secretariado Gitano) se celebró un acto con la Ministra de Empleo y Seguridad Social, que tenía como principal objetivo presentar ante los medios de comunicación la nueva distribución de fondos del POLcD y su reorientación al desarrollo de proyectos de inserción laboral dirigidos fundamentalmente a personas jóvenes. Para la celebración de este acto, las cuatro entidades operadoras del PO realizaron un audiovisual que mostraba la amplia variedad de perfiles con los que se trabaja, así como los principales resultados y logros del trabajo conjunto en el marco del POLcD.

3. Concienciar a la sociedad española de las dificultades de integración laboral que experimentan los colectivos a los que se dirige el PO y de la necesidad de hacerles frente a través de políticas públicas.

3.1. Realización de campañas y otras acciones de sensibilización

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN:

A lo largo de 2.012 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.

Principales actuaciones durante 2012:

- Desarrollo de la campaña de comunicación “Talentos iguales = iguales oportunidades”. La campaña ha estado enfocada a poner en valor la contribución que los y las empresarias tienen en la promoción de la igualdad de oportunidades, mediante la inserción laboral de personas en dificultad social. Para la difusión de este mensaje se ha optado por diferentes soportes con el objetivo de llegar tanto a la población en general (autobuses y mobiliario urbano) como al empresariado: publireportajes en medios especializados, inserción de banners en medios digitales, material audiovisual y otros materiales de apoyo.

Otras actuaciones realizadas durante 2012:

- A principios de 2.012 se organizó una Jornada de presentación de la campaña, a la que asistieron 52 personas en representación de empresas, administraciones y otras entidades.
- Elaboración de un material básico dirigido a estandarizar la divulgación de contenidos relativos a la discriminación, la diversidad y la vinculación de esta última con la Responsabilidad Social Empresarial.
- Contraste del argumentario “Andalucía: oportunidades para todas las personas” con empresas de la región con el fin de recoger la valoración que las empresas hacen de este tipo de materiales.
- Distribución a 120 empresas de la región un resumen del estudio “La inserción laboral de las personas inmigrantes”.

- Ocho actos provinciales de reconocimiento a las empresas colaboradoras con Cruz Roja en Andalucía en materia de inserción laboral de personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social. Dichos actos se realizaron el mismo día, con la misma pauta de trabajo. Se reconocieron 171 empresas y en conjunto participaron 440 personas en toda la región.

Campaña: Castilla La Mancha sin diferencias (Región Convergencia-Castilla La Mancha)

Resumen de la campaña:

Como en el caso anterior, 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.

Principales actuaciones durante 2012:

- Desarrollo a nivel provincial de la campaña de comunicación “Damos vida a Castilla La Mancha” cuyos protagonistas han sido participantes de diferentes iniciativas de inserción laboral financiadas por el P.O.L.c.D. Este desarrollo provincial ha consistido, fundamentalmente en:
 - o Emisión durante los meses de junio, julio y agosto, de 721 cuñas radiofónicas, en la emisión regional de las principales emisoras radiofónicas (Cadena Ser, COPE, Onda Cero, Cuarenta Principales, entre otras).
 - o Inserciones en prensa en las ediciones provinciales y locales (Abacete, Ciudad Real, Toledo y Talavera de la Reina) del diario La Tribuna, del diario Lanza de Ciudad Real.
 - o Durante los meses de junio, julio y agosto, se realizaron circuitos de autobús en cada una de las cinco provincias.
- Se realizó un acto autonómico de presentación de la campaña, junto con actos provinciales de presentación (Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Guadalajara) y de clausura de la campaña (Cuenca y Guadalajara). En conjunto 220 personas participaron en estos actos.

Otras actuaciones realizadas en 2.012:

Creación y mantenimiento de www.diferenciasquesuman.org como elemento de difusión de la campaña y de sus principales actividades

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.

Principales actuaciones durante 2012:

- Nueve ediciones, cuatro más que en el año anterior, de la exposición Mostrarte Navarra en las localidades de: Bertiz, Caparros, Caseda Castejón, Ibañeta, Lekunberri, Pamplona (Viscofan y Civican), Tudela. Estas exposiciones reunían el total de obras presentadas al concurso Mostrarte Navarra en su edición de 2.011. En conjunto estas exposiciones recibieron algo más de 2.600 visitantes. En estas exposiciones han participado personas voluntarias de CRE en tareas relacionadas con la logística del montaje, desmontaje y transporte de la exposición.

Cada una de las exposiciones ha estado vinculada a actividades que han permitido establecer relaciones no sólo con empresas, sino también con la administración local y otras entidades también locales. En algunos casos la exposición ha formado parte de programaciones más amplias, por ejemplo la “Semana del empleo, la formación y la empresa” del Tudela. Todas las actividades han favorecido la creación de redes y han abierto posibles vías de colaboración.

- IV edición del concurso Mostrarte Navarra, dirigido a la población trabajadora de la región y con el objetivo de mostrar la diversidad y poner en valor de las personas inmigrantes en el mercado de trabajo navarro. En esta ocasión se mantuvieron las modalidades de pintura y fotografía, y se sustituyó la modalidad de literatura por la de audiovisual. Se presentaron 37 obras, de las que un jurado seleccionó las tres mejores en cada modalidad. Cabe señalar que las personas que integran el jurado lo hacen de forma voluntaria y que los premios están patrocinados por tres empresas de la región. Al acto de entrega de premios, asistieron alrededor de ochenta personas.
- Edición del catálogo Mostrarte Navarra. Este material recoge las obras presentadas en el concurso en las ediciones de 2011 y 2012. Este material cumple con un doble objetivo: devolver a las empresas y entidades colaboradoras el resultado de su colaboración, al tiempo que se amplía la visibilidad del proyecto.

Otras actuaciones realizadas durante 2011:

- Se ha mantenido la página web de la campaña (www.mostrartenavarra.org) como principal herramienta para la difusión de la actividad y la comunicación de los diferentes hitos del proyecto. Esta actividad cuenta con la participación de una persona voluntaria de Cruz Roja. El número de visitas ha sido: 1.241
- Se ha realizado trípticos para difundir el itinerario de la exposición MostrarteNavarra.

Campaña: Madrid Incluye (Región Competitividad-Madrid)

Resumen de la campaña:

Se ha desarrollado la campaña de comunicación “En serio”, cuyo objetivo es promover la inserción en el mercado laboral de las personas inmigrantes, principalmente las mujeres. Esta campaña se ha visto complementada por los materiales y actividades que se detallan más adelante.

Principales actuaciones durante 2012:

- Desarrollo de la campaña de comunicación “En Serio”. Se trata de una campaña basada en el humor como estrategia para provocar la reflexión y llamar la atención sobre la contribución de las personas inmigrantes, especialmente las mujeres, al desarrollo colectivo social y económico. Esta campaña contó con la colaboración desinteresada de la organización Cómicos Mundi a través de la cual humoristas profesionales (Ángel Rielo, Juan Ramón Bonet y Davi Fernández) se implicaron directamente en la campaña. Igualmente se contó con la colaboración de Adif y Renfe en la cesión de espacios. Las principales actividades de la campaña fueron:
 - o Tres acciones de Street Marketing en las estaciones de tren de Atocha, Príncipe Pío y Leganés. Estas acciones consistieron en el desarrollo “por sorpresa” de monólogos a cargo de los humoristas. Estos monólogos versaban alrededor de los prejuicios y estereotipos hacia las personas inmigrantes en el mercado laboral. Estas actividades contaron con la participación de voluntarios y voluntarias de Cruz Roja que distribuyeron entre los espectadores un marcapáginas identificativo de la campaña.
 - o Elaboración de 4 audiovisuales, recogiendo cada uno de los monólogos anteriores, junto con cuarto audiovisual resumen de toda la campaña. Estos materiales fueron difundidos a través del canal Youtube.
 - o Recopilación, en soporte digital, de los materiales de la campaña con el objetivo de facilitar la transferencia de las actividades realizadas.
 - o Publicación de “Frente a la discriminación, no te quedes sin argumentos” (manual para eliminar los prejuicios sobre la inmigración). Este material, que contó con la colaboración desinteresada de la viñetista gráfica Nani, tiene como objetivo reforzar los planteamientos de todas las personas vinculadas a la campaña respecto a la diversidad cultural. Se editaron 530 argumentarios en papel, 400 en soporte electrónico y puede ser descargado a través de la web de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid.
 - o Acciones específicas de reparto de “merchandising”: marcapáginas “En serio”. Estos repartos se realizaron en: Alcorcón, Brunete-S.M. de Valdeiglesias, Buitrago, Corredor del Henares, Galapagar, Madrid, Móstoles, Pinto-Parla Y Tres Cantos.

- o Inserciones en prensa y difusión de las actividades a través de la prensa y los medios propios de Cruz Roja Madrid.
- Con el fin de promover que las diferentes oficinas locales de Cruz Roja en Madrid conocieran y fueran una parte activa de la campaña, se desarrollaron **talleres de dinamización de la campaña En Serio**, en las cinco comarcas de la Comunidad de Madrid. Los talleres, de cinco horas de duración, tenían como objetivo que el personal de las asambleas locales (personal técnico y voluntariado de las áreas de Empleo y de Comunicación) se familiarizara con las diferentes herramientas disponibles de la campaña “En serio” e idear propuestas de actuaciones locales. 74 personas participaron en dichos talleres.

Otras actuaciones:

- 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.
- Presentación del proyecto y su desarrollo tanto en reuniones internas (reuniones mensuales de empleo) como externas: desayunos comarcales con empresas y en el *Máster en comunicación con fines sociales*, organizado por la Universidad de Valladolid.
- Envío de tres números del boletín digital “Cuaderno de bitácora” en el que junto con otras informaciones relacionadas con la inserción laboral, se da cuenta actualizada del desarrollo del proyecto. Este boletín se remite a todas las personas vinculadas al Plan de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid (210 direcciones), así como a las 1180 empresas colaboradoras de dicho Plan, y a 319 entidades sociales y administrativas.
- Se ha mantenido una comunidad virtual en el espacio Mundo Cruz Roja. Un espacio técnico para el intercambio de información y de lecciones aprendidas.
- Acto de cierre de la campaña, en el marco de la Jornada Autonómica de Empleo.

Campaña: Oportunía (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.

Principales actuaciones durante 2012:

- Se ha mantenido la página web www.oportunia.org. Esta web actúa como elemento aglutinador de las acciones del proyecto. En 2.012 la web ha recibido 3.348 visitas. La actividad de la web se ha complementado con la definición de un perfil específico de la campaña en Facebook (360 seguidores) y la difusión del material audiovisual a través de Youtube: 451 personas han visto algunos de los diez audiovisuales albergados en la citada red.
- Organización y desarrollo del Foro “Buenas prácticas en la inserción de colectivos vulnerables”. Este foro tuvo como objetivo poner en valor las potencialidades ante el empleo de las personas en riesgo de vulnerabilidad, visualizando las experiencias de éxito que den una imagen positiva de las aportaciones que realizan a la sociedad, así como el intercambio de experiencias entre diferentes tipos de entidades. En la jornada participaron 73 personas, procedentes de empresas, administraciones y entidades sociales.
- Cuatro presentaciones a nivel provincial: León, Zamora, Segovia y Palencia de la Guía Oportunía de experiencias de éxito. Esta guía audiovisual la experiencia de una empresa colaboradora del Plan de Empleo de Cruz Roja en las nueve provincias de la región. En conjunto, en esta actividad participaron 20 medios de comunicación.
- Realización del material “La diversidad: un valor para la empresa”. Se han editado 2.000 ejemplares distribuidos a través del Plan de Empleo en todas las provincias.

Otras actuaciones:

- Se ha mantenido la web www.oportunia.org. Dicha web fue elaborada en 2.010 en el marco de la campaña Oportunía. SE han recibido 562 visitas.

- Inserción en medios digitales de un banner de acceso directo a la guía sobre buenas experiencias en inclusión laboral. Las inserciones se han realizado en tres medios autonómicos y catorce medios provinciales, tanto de carácter general como especializados en economía.
- Se ha mantenido la actividad del grupo de trabajo con el entorno, como grupo de pilotaje del proyecto
- A través de visitas personalizadas a empresas realizadas por los y las prospectoras de empleo, se ha difundido el material “La diversidad: una valor para la empresa” y la “Guía de buenas experiencias en materia de inserción laboral”. Se ha llegado a 1.367 empresas en las ocho provincias castellano-leonesas.
- Se ha mantenido la colaboración con otras entidades y la participación en espacios de influencia de carácter autonómico. Algunos ejemplos: Mesa técnica interconsejerías de empleo, familia y entidades sociales, Encuentro de participación e inclusión en Castilla y León, Plataforma de entidades del tercer sector, exposición fotográfica de la EAPN en las Cortes de Castilla y León...

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.

Principales actuaciones realizadas durante 2012

- 40 Informes Individualizados sobre Responsabilidad Social Empresarial y Gestión de la diversidad. A partir de cuestionarios cumplimentados por las empresas con el objetivo de tener un diagnóstico de partida, se han realizado 40 informes individualizados con recomendaciones de mejora sobre RSC para cada empresa en función de las posibles barreras detectadas. Cada informe ha sido contrastada con la empresa con el objetivo de resolver dudas y ofrecer asesoría individualizada.
- Continuidad del trabajo del grupo “RSC en acción”. Dicho grupo fue promovido desde el proyecto Empresa Divers@ y está integrado por dieciséis empresas y entidades destacadas de la región, entre otras: Consum, 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. Este grupo ha impulsado y desarrollado acciones enfocadas a un mejor conocimiento de la RSE por parte las empresas: desayunos con empresas, difusión de buenas prácticas, etc. Igualmente se ha estrechado la colaboración de este grupo con otros similares como la Mesa de Igualdad de Alicante y la Mesa de RSE de Castellón. Cabe señalar que alrededor de este grupo “central” está surgiendo un grupo de empresas también están interesadas en la difusión e implementación de la RSE.
- Continuidad de la Campaña de Comunicación “Invierte en tu empresa”. Dirigida fundamentalmente al tejido empresarial. Se ha mantenido un inserción continuada en la revista Economía 3, y se ha trabajado aunque de manera limitada con la red social LinkedIn. La web y el boletín digital que se describen posteriormente han sido las principales vías de difusión de esta campaña.
- Dinamización de la web www.empleocruzrojacv.es. Se ha incrementado la generación de noticias y contenidos de interés. En 2.012 la web ha recibido 8.338 visitantes únicos y las visitas (9.853) prácticamente duplican a las visitas recibidas el año anterior (4.944).
- Newsletter “Noticias Responsabilidad Social – empleo”. Estrechamente interconectado con la página web. Durante 2.012 se han editado 10 números, cada uno de ellos enviado mensualmente a 2.050 direcciones electrónicas. En la gestión de este boletín han participado dos personas voluntarias de Cruz Roja.
- Publicación de “Diagnóstico y práctica de la Responsabilidad Social Empresarial: preguntas, respuestas y recomendaciones basada en casos empresariales de la Comunidad Valenciana”. Esta publicación, editada en formato electrónico, resume la experiencia recogida a través de los Informes Individualizados y establece pautas asequibles para aquellas empresas que quieran acercarse a la R.S.E.

Otras actuaciones realizadas durante 2012:

- Junto con las actividades señaladas anteriormente, el proyecto ha contado con la participación de un **grupo interno de trabajo**. Dicho grupo ha estado constituido por las personas responsables, a nivel provincial, del Plan de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad Valenciana, junto con personal asalariado y voluntario que trabaja de forma más directa con las empresas y cooperativas. Este grupo se ha encargado de mantener la continuidad y la interrelación entre la actividad de cooperación empresarial vinculada a los proyectos de inserción laboral, con los contenidos, actuaciones y mensajes que se promueven desde el proyecto en relación con la Responsabilidad Social Empresarial y la inserción laboral de personas en dificultad social, principalmente inmigrantes.
- Se han establecido **relaciones estratégicas con asociaciones empresariales y cooperativas** de la Comunidad Valenciana. El grupo interno de trabajo vinculado al proyecto ha tenido un papel muy importante ya que se ha trabajado a partir de un plan común con el objetivo de no duplicar esfuerzos y rentabilizar resultados.
- **Jornada de presentación de resultados del proyecto**. La jornada se estructuró con un “formato reducido” destinado a los principales grupos de interés del proyecto: los participantes de los grupos de trabajo en red en materia de RSE e Igualdad en la Comunidad Valenciana (tanto grupo del proyecto como Mesas de Castellón y Alicante) y la invitación de otras empresas de gran interés. Participaron 34 personas. Además de presentar los resultados de Empresa Divers@, en la jornada se realizaron propuestas sobre líneas de trabajo a desarrollar durante 2.013.
- *“Responsabilidad Social Corporativa en la Comunidad Valenciana. Guía de recursos para la promoción de mercados inclusivos”*. Se ha continuado con la distribución de los 1.000 ejemplares editados en 2.011. A esta distribución hay que añadir 20-45 descargas mensuales a través de la web en 2.012.

Campaña: Canarias sin Diferencias (Región Transitoria Competitividad-Canarias)

Resumen de la campaña:

Campaña de comunicación dirigida a: 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, b) 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 en 2.012:

- Exposición itinerante compuesta por las piezas de la campaña en soportes móviles (carteles “pops-up” de 3x4 metros, siluetas, “roll ups”, entre otros). La exposición ha estado presente en un total de 65 ubicaciones, según la siguiente distribución:
 - o 57 instalaciones cedidas por ayuntamientos y cabildos del archipiélago canario.
 - o Encuentro intercultural “Mestura” organizado por el Cabildo Insular de La Palma
 - o 4 grandes centros comerciales, dos en Las Palmas de G.C. y dos en Tenerife.
 - o IV Foro universitario de empleo, organizado por la Universidad de La Laguna.
 - o Encuentro Intercultural de Frontera en la isla de Hierro.
 - o Auditorio insular de Tenerife.

Si bien en una actuación de este tipo no es posible cuantificar el alcance, muchas de las instalaciones fueron espacios con una gran afluencia de público.

- Difusión de los soportes de la campaña en mobiliario urbano de Santa Cruz de Tenerife, durante seis meses aproximadamente.

Otras actuaciones

- Se realizó una jornada de presentación de la campaña en la que participaron 80 personas y que contó con la asistencia de representantes de la administración pública responsables de empleo.

- A nivel provincial, en Las Palmas de G.C. se celebró una jornada de presentación y en Sta. Cruz de Tenerife tuvo lugar el acto de cierre de campaña. Aproximadamente cien personas participaron en ambos actos.
- Reunión de presentación de la campaña en Asociación de Empresarios de la isla de La Gomera.
- Inserciones de soportes de la campaña en medios digitales de diferentes ayuntamientos, cabildos, cámaras de comercio, asociaciones de empresarios/as..., que han acogido la campaña

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.

Principales actuaciones durante 2012:

- Edición digital de “La diversidad en las empresas gallegas: estudio sobre la composición de los cuadros de personal en las empresas gallegas”. Este estudio fue realizado durante 2011 a partir de un cuestionario enviado a 1.275 empresas. El estudio fue presentado en el mes de julio en la Confederación de Empresarios de Galicia y distribuido a administraciones públicas, medios de comunicación, entidades empresariales, empresas participantes, universidades, entre otros (815 envíos en total).
- A lo largo de todo el año se ha desarrollado una labor de planificación y trabajo conjunto con otras entidades, principalmente empresariales, para buscar sinergias y establecer alianzas para dar a conocer las actividades de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja en Galicia. Fruto de este trabajo: se ha intervenido en 7 foros empresariales, se han firmado convenios de colaboración con entidades empresariales (4 convenios), se han desarrollado acciones puntuales de colaboración, por ejemplo cesión de espacios, y se ha distribuido el boletín “Empresa y diversidad” a 10.000 direcciones electrónicas de asociados a la Confederación Empresarial de Orense.
- Continuidad de la campaña “A diversidade, suma ao teu equipo”. En este segundo año, el acento se ha focalizado en la idea “*Más diversidade significa más vitalidad*”. Los medios y acciones realizadas en el marco de esta campaña son:
 - o Renovación de la microsite: <http://www.cruzvermella.org/galiciasuma/> En 2012 este espacio virtual se ha enriquecido con “miniaudiovisuales” de participantes del Plan de Empleo en Galicia, que han transmitido un mensaje positivo de la diversidad como parte de la vitalidad y la riqueza de una empresa. Muchos de estos audiovisuales fueron realizados por personas voluntarias de Cruz Roja.
 - o Pieza viral: “Test de vitalidad de tu empresa”
 - o Envío de emailings presentando la campaña a 856 empresas
 - o “Banners” para la inserción en prensa y difusión electrónica de “Test de vitalidad de tu empresa”
 - o Adaptación de faldones de prensa: 12 inserciones
 - o Otros soportes: enarros

La campaña se desarrolló durante el último trimestre de 2012. De manera directa, la campaña ha llegado a algo más de 6.000 personas, principalmente vinculadas al ámbito empresarial. A estos destinatarios directos, cabe añadir el impacto obtenido a través de inserciones en medios tradicionales y digitales.

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.

Principales actuaciones durante 2012²⁴:

- Se ha continuado con la actividad de la exposición Te corresponde No corresponde. Dicha exposición fue creada en 2.011 a partir de 20 piezas de humor gráfico cedidas desinteresadamente por veinte profesionales del dibujo y la viñeta de reconocido prestigio. La exposición ha tenido un carácter itinerante gracias a la implicación de 32 oficinas provinciales y locales de Cruz Roja. La exposición ha estado presente en 52 localizaciones generalmente con gran afluencia de público (p.e. estaciones de tren, centros comerciales). Se han desarrollado 31 actividades complementarias principalmente talleres alrededor de la conciliación y la corresponsabilidad. Más adelante se presentan los resultados cuantitativos correspondientes a esta actividad.
- Desarrollo de la campaña Te corresponde Nos corresponde a través de piezas de mobiliario urbano (marquesinas, kioscos, relojes y oppis...). Las piezas han sido elaboradas a partir de cinco de las viñetas integrantes de la exposición²⁵. En total se han distribuido 1.372 carteles en 18 provincias de 12 comunidades autónomas. Cabe señalar que el metro de Bilbao quiso sumarse a la iniciativa y expuso las diferentes piezas en los andenes de las estaciones de Abando, Induatxu y Casco Viejo. El tiempo medio de exposición de las piezas osciló entre 1 semana y 1 mes.

Las piezas incorporaban un código QR que ha permitido descargar las imágenes y compartirlas, así como participar en la misma a través del hashtag #quieroconciliar

- Inserciones de faldones de prensa en medios de comunicación de 14 localidades (8 comunidades autónomas).

Otras actuaciones realizadas en 2.012

- Actualización y edición en papel de la Guía “Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad”. Se editaron 3.000 ejemplares, de los cuales 600 serán distribuidos por el departamento de Captación de Fondos de Cruz Roja entre empresas colaboradoras y socias de la entidad. Igualmente la guía ha sido presentada tanto a entidades y organizaciones empresariales como a entidades y organismos vinculados con la promoción de la igualdad de género.
- Actualización de la web “Te corresponde nos corresponde” que ofrece noticias y difunde iniciativas relacionadas con la conciliación, que invita a cualquier persona que lo desee a enviar sus opiniones y comentarios, así como la posibilidad de descarga productos de la campaña o redirige a otras páginas de interés relacionadas con el fin de provocar la reflexión desde una postura positiva, manteniendo un espíritu crítico y constructivo. La página ha sido consultada por 607 visitantes únicos con una duración media por visita de dos minutos y medio.

Desde una perspectiva cuantitativa, a continuación se presentan los indicadores conjuntos de estas campañas de comunicación:

²⁴ A excepción de la exposición itinerante, todas las actividades desarrolladas en esta campaña durante 2.012 han estado enmarcadas en un convenio firmado por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Cruz Roja Española.

²⁵ Las viñetas utilizadas han sido las cedidas desinteresadamente por: Argote, Dávila, Mel, Ortifus y Sento Llobel

Tabla 2: Campañas de sensibilización para fomentar la aceptación de la diversidad en el entorno laboral y social: indicadores de resultados

Comunidad Autónoma	Población gral	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	colectivos profesionale	Colectivos vulnerables	Medios de comunicación	Personal de CRE	Otros	Destinatarios presenciales	Destinatarios virtuales	TOTAL DESTINATARIOS	ALCANCE MEDIO MASIVOS
Entorno al Sur (Andalucía)	122	440	62	97	35	20	25	178	0	979		979	727371
Diferencias que suma Castilla-La Mancha	4	19	7	11	2	34	32	109	2	220		220	126129
Galicia Suma	419	280	0	8	0	0	2	0	563	1272	15401	16673	
CONVERGENCIA	545	739	69	116	37	54	59	287	565	2471	15401	17872	853500
Madrid Incluye (Com. Madrid)	730	0	0	2	0	0	0	92	0	824	2714	3538	
Mostrarte Navarra	2030	89	33	25	3	0	130	20	660	2990	1241	4231	
COMPETITIVIDAD	2760	89	33	27	3	0	130	112	660	3814	3955	7769	
Canarias sin diferencias	210	0	0	0	0	0	0	0	0	210		210	
Oportunía (C. y León)	7	24	50	117	36	27	45	72	0	378	4721	5099	
Empresa divers@ (c. Valenciana)	0	47	0	18	2	0	2	76	0	145	10368	10513	
TR. COMPETITIV.	217	71	50	135	38	27	47	148	0	733	15089	15822	
Te corresponde nos corresponde (MULTI OBJETIVO)	555524	600								556124	607	556731	7.624.931
TOTAL	559046	1499	152	278	78	81	236	547	1225	563142	35052	598194	8478431

Como puede observarse en la tabla anterior, los destinatarios no presenciales de estas campañas van teniendo cada año un peso mayor. Dejando a un lado la campaña Te corresponde Nos corresponde, dadas sus especiales características, en 2012 los destinatarios no presenciales (visitantes de páginas web, destinatarios de piezas o materiales en soporte electrónico, principalmente), representaron el 83% del total. Por otro lado, cabe destacar el impacto de las campañas (Entorno al Sur y Castilla La Mancha sin diferencias) que han sido desarrolladas a través de medios publicitarios masivo como mobiliario urbano, circuitos de autobús e inserción de faldones en medios de comunicación. El alcance estimado de esta campaña supera las ochocientas mil personas, pero habría que tener en cuenta que se trata de una estimación a la baja ya que no es siempre posible disponer, gratuitamente, de los datos sobre el alcance o la cobertura de los medios. En el caso de las actividades de la campaña "Canarias sin diferencia" no es posible establecer un dato de alcance, ya que su principal actividad, una exposición itinerante, fue desarrollada en espacios públicos, no obstante y como ya se indicó el número de localizaciones de la exposición fue 65.

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 2012, en el conjunto del Programa Operativo Lucha contra la discriminación Cruz Roja organizó y/o participó se organizaron 150 actuaciones de sensibilización, cifra inferior a la correspondiente a 2.011 (256), lo que muestra la tendencia a concentrar las actuaciones de sensibilización en las campañas específicas descritas anteriormente. Del total de estas actuaciones, un 59,33% fueron organizadas internamente (tanto por Cruz Roja como por el Plan de Empleo); el resto de la actividad consistió en la difusión y sensibilización sobre mercados inclusivos en actividades y eventos organizados por terceras entidades.

Como ya se ha indicado, los formatos de este tipo de actuaciones presentan una amplia variedad: jornadas y seminarios, encuentros temáticos, visitas temáticas, stands en ferias y otros eventos masivos, actos de clausura de actuaciones formativas, actos de reconocimiento a empresas colaboradoras.... A modo de ejemplo, se señalan algunas de estas actuaciones:

- Stand del Plan de Empleo-POLcD en Feria del Empleo organizada por la Universidad del País Vasco.
- Desayunos comarcales con empresas colaboradoras del Plan de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid.
- Participación del Plan de Empleo-POLcD en las XIV Jornadas Interculturales, organizadas por el Consejo Sectorial de Inclusión Social de Soria.
- VI Jornadas Técnicas sobre Inmigración y Ciudadanía "El empleo como recurso para la integración", organizadas por Cruz Roja Española.
- Jornada "Construyendo oportunidades para el empleo en la mujer inmigrante" organizada por el Plan de Empleo-POLcD en Huesca.
- Diálogos por el empleo: formación y colaboración con empresas, elementos clave para la inserción de colectivos vulnerables. Organizados por el Plan de Empleo-POLcD en Girona.
- III Jornada de Sensibilización e Implantación de medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Organizada por el Plan de Empleo-POLcD en Alicante.
- Presentación POLCD 2012 en una charla informativa dirigida al alumnado del Master de Psicopedagogía. Realizada por el Plan de Empleo-POLcD en Valladolid en colaboración con la Universidad de dicha ciudad.
- Mesas de diálogo con empresas sobre inserción laboral de personas en dificultad social, organizadas por el Plan de Empleo-POLcD en Salamanca.
- Charla sobre inserción laboral de personas inmigrantes, dirigida al alumnado del Master de Estudios Migratorios. Realizada por el Plan de Empleo-POLcD en Huelva, en colaboración con la universidad.

Tabla 3: Otras actuaciones de sensibilización: indicadores de resultados

REGIÓN	Población gral	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	Profesionales	Colectivos vulnerables	Medios de CC.	Personal de CRE	Otros	TOTAL
CONVERGENCIA	1251	189	37	59	248	917	58	172	18	2949
TR. CONVERGEN.	6672	94	35	109	99	214	35	29	0	7287
COMPETITIVIDAD	704	92	16	33	120	99	3	23	1	1091
TR.COMPETITIVIDAD	3060	2037	154	626	274	576	62	335	46	7170
TOTAL	11687	2412	242	827	741	1806	158	559	65	18497

En conjunto, las actuaciones de difusión y sensibilización llegaron a algo más de 18.000 personas. El 38,39%, algo más de siete mil destinatarios, de este alcance se corresponde con las actividades organizadas por Cruz Roja.

Como es habitual, la población en general (63,18%), seguida a gran distancia de las empresas (13%), fueron los principales grupos de destinatarios. Este predominio de la población general se debe, fundamentalmente al hecho de que en su mayor parte estas actividades tienen un contenido genérico, aunque ha existido un ligero incremento respecto a 2011 en la presencia de representantes de empresas como destinatarios de las actuaciones.

Al igual que ocurre en las campañas de difusión y sensibilización realizadas a nivel autonómico y estatal, también en estas actividades de sensibilización que tienen un alcance más reducido, se tiene en cuenta la incorporación de la perspectiva de género. Fundamentalmente, a través de:

. Allí donde procede, desglosar los contenidos de acuerdo a la diferente realidad de hombres y mujeres (realidad en el mercado laboral, dificultades que afectan más a la mujer en el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo, incidencia específica de la falta de posibilidades de conciliación...

. Se incorpora un lenguaje inclusivo intentando evitar masculinos genéricos, utilizando términos que engloben a ambos sexos, mención explícita de hombres y mujeres allí donde esto último no sea posible.

A la hora de mostrar casos de éxito, buenas experiencias se intenta la paridad de sexos en los ejemplos mostrados.

FUNDACIÓN LUÍS VIVES

Avances y seguimiento en el Plan de Comunicación del PO:

LA Fundación Luis Vives ha cumplido a lo largo del año 2012 con lo dispuesto en el Plan de Comunicación, de acuerdo al artículo 4, apdo. 2, del Reg. (CE) nº 1828/2006, aplicación y seguimiento del plan de comunicación.

Indicadores de realización y resultado correspondientes a la anualidad 2012

Hasta el momento se está llevando a cabo lo previsto en el plan de comunicación de la Fundación Luis Vives en términos generales. Esto supone que a lo largo del año 2012:

Se han llevado a cabo:

- 11 actividades y actos públicos en los que aparece el FSE, a los que han asistido un total de 414 participantes.
- 37 acciones de difusión de las operaciones del FSE.
- 6 publicaciones externas realizadas, con 545 puntos de distribución.
- 47.240 visitas en la Web
- Diferentes soportes publicitarios físicos para las presentaciones oficiales que se han llevado a cabo en el año 2012 relativas a operaciones del FSE.

Descripción de las medidas específicas del Plan llevadas a cabo en 2012

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:

Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías: La Fundación Luis Vives en relación con la medidas 4 y 13, ha realizado las siguientes actividades:

- Se han llevado a cabo 37 actividades de difusión de las operaciones a través de los medios propios, como la página web (<http://fundacionluisvives.org/index.html>) de la Fundación Luis 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, así como soportes publicitarios adecuados en los eventos y actos públicos.

- 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 Luis 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:
 - o En la contraportada de las publicaciones en su versión digital e impresa.
 - o En la página de descarga de la publicación en la página web de la Fundación Luis Vives.
- Existe un microsite dentro de la Web de la Fundación Luis Vives, que cuenta con una sección relativa al Programa Operativo 2007-2014, que para el año 2012 ha recibido 47.240 visitas.

Ejemplos de noticias sobre el PO, publicada en la web y el boletín digital.

El comité de las regiones expone su punto de vista sobre la propuesta de reglamento general de los Fondos Estructurales de la UE:

http://fundacionluisvives.org/actualidad/noticias/archivo/2012/03/14/el_comite_de_las_regiones_cdr_expone_su_punto_de_vista_sobre_la_propuesta_de_reglamento_general_de_los_fondos_estructurales_de_la_ue_.html

¿Qué cambios afectarán al Fondo Social Europeo para el periodo 2014-2020, respecto del actual?

http://fundacionluisvives.org/actualidad/noticias/archivo/2012/09/05/_que_cambios_afectaran_al_fondo_social_europeo_para_el_periodo_2014_2020_respecto_del_actual_.html

Se ha informado sobre el PO o sobre actividades cofinanciadas por el mismo a través de la web de la Fundación Luis 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, también en el Flash infosocial: <http://www.fundacionluisvives.org/infosocial/>

2. Fomentar una amplia participación en las acciones del PO:

- Diseño de material divulgativo soporte de las acciones de comunicación: En relación con la medida 10, y a fin de reforzar la participación en el PO, la Fundación Luis Vives ha diseñado entre otros, e-mailing para la invitación mediante correo electrónico a diversos eventos relacionados con las operaciones, como por ejemplo:
 - [Difusión de los cursos de formación en las diferentes Comunidades Autónomas – Andalucía](#)
 - [Difusión de los seminarios autonómicos](#)
- Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías:

La Fundación Luis Vives en relación con la medidas 4 y 13, utiliza principalmente los siguientes canales que pasan por el uso de las NNTT:

- 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:

3. 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 la medida 15, La Fundación Luis Vives se asegura que todos los productos cofinanciadas 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.

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
- Elaboración de estudios y edición de publicaciones sobre temas de política social europea, mercado de trabajo e inclusión

En relación con la medida 10 y 27, la Fundación Luis Vives, edita el boletín Flash Infosocial que llega cada semana de manera gratuita a alrededor de 23.000 suscriptores a través de su correo electrónico.

La información que se ofrece es de interés para el sector en temas como: políticas sociales españolas y europeas, pobreza e inclusión social, empleo, género, discapacidad, otros colectivos de personas a las que se dirige el PO, así como sobre la actividad que realiza tanto la propia Fundación Luis Vives como la que realizan otras ONG españolas, información sobre eventos a nivel español y europeo relacionados con el Tercer Sector y temas sociales, información sobre publicaciones de interés para las ONG y un apartado de cursos que ofrece la Fundación y otro de convocatoria de subvenciones.

Las secciones con las que cuenta actualmente el boletín son:

- En que estamos: sección donde se divulgan las actividades de la Fundación, es decir acciones relacionadas con el PO, fortalecimiento del Tercer Sector de Acción Social, etc.



- Actualidad Social: un espacio sobre empleo, inmigración, género, discapacidad... para estar al día de lo que ocurre en la política social en España y en el Tercer Sector.

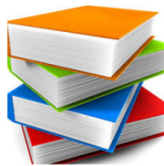
actualidad social

Hablamos de empleo, inmigración, género, discapacidad



sabías que...

Consejos para la gestión de tu trabajo diario



2011 y sus publicaciones

En los primeros días de 2012, volvemos la vista atrás y hacemos recuento de las publicaciones que nos ha dejado este 2011, marcado por una apuesta decidida de la Fundación Luis Vives por la RSE y la extensión del análisis al ámbito europeo. Una serie de guías europeas completan, junto con los números de las revistas académicas, este recopilatorio.

Tercer Sector - Herramientas

- ¿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 ON, y sabías qué (consejos prácticos, novedades, herramientas para la gestión de ONG, etc.)

qué hace tu organización

Cuéntanos en qué estás ahora

	ADIMAN aprueba las líneas básicas de su Plan Estratégico	Este Plan se comenzó a idear lo largo de 2009 y 2010 con el apoyo y el asesoramiento de la Fundación Luis Vives, para poder priorizar determinados objetivos y actuaciones sin perder de vista la misión y visión de la entidad.
	"FORif", nuevo Foro Iberoamericano de Fundaciones	Su objetivo es compartir conocimientos y experiencias en temas de buen gobierno, transparencia, rendición de cuentas e impacto. <i>Acción social - Tercer Sector</i>
	Nace un nuevo portal dirigido a viajeros con discapacidad: "Equalitas Vitae"	El objetivo es permitir a las personas con discapacidad o movilidad reducida localizar alojamientos, ocio y cultura accesibles en España a través de un buscador o mapa. <i>Discapacidad, accesibilidad</i>
	La Fundación Ciencias de la Documentación estrena página Web	El nuevo "site" ayudará a la ONG en su misión de fomentar y desarrollar actividades relacionadas con la información registrada en cualquier soporte para que a través de su conocimiento se generen cambios en la Sociedad. <i>Comunicación</i>
	Conoce a los 7 emprendedores que tratarán de lograr un mundo mejor	Socialnest, la "incubadora de empresas sociales", ya ha seleccionado a los proyectos que participarán este año en su programa de formación y asesoramiento. <i>Acción social - Innovación - Área Gestión</i>

- Sección Europe Direct, ya que fuimos oficina de información ciudadana sobre la UE, y secciones de formación –con nuestros cursos-, convocatorias, agenda y publicaciones –con convocatorias, eventos y publicaciones nuestros y de otras ong-.

europe direct
Nuestra oficina de información sobre la UE

- "Europa debe ser más responsable, dinámica, ecológica y segura": Las prioridades de la Presidencia danesa del Consejo de la UE
- ¿Necesitas contratar a una persona de otro país de la UE? Consulta esta nueva guía práctica
- Trabajando juntos por la inclusión de la población gitana. Explicación del marco europeo
- Conoce nuestro servicio de noticias de la UE "Europe Direct-Fundación Luis Vives"

Formación

- 17, 18 y 19 de enero: Curso "Nueva adaptación del Plan General Contable (2011)" para ONG. (Plazo de inscripción hasta el 27 de diciembre)
- Programa Gestión Directiva de ONG. últimos días para matricularse. Puedes hacerlo hasta el 16 de enero
- Conoce a los profesores del Programa Abierto de la Escuela Fundación Luis Vives
- Descubre la Escuela Fundación Luis Vives

Convocatorias y Subvenciones

- V Premio Forética HSD a la investigación en ética empresarial. Puedes presentarte hasta el 31 de enero
- Hasta el 31 de enero puedes participar en los Premios Reina Sofía contra las Drogas
- Colegio del mundo unido convoca 10 becas para estudiar el Bachillerato Fuera de España. Hasta el 2 de febrero
- Hasta el 2 de febrero, presenta tu proyecto a la 1ª Edición del Concurso: "Cambia tu mundo" de Ashoka

Agenda

- "Encuentros con la economía solidaria", 13 y 14 de enero en Zaragoza
- Hasta el 15 de enero, pídate por la exposición de dibujos e ilustración "Empieza tu talento" en el Museo ABC
- Abierto el plazo de inscripción para participar en la carrera solidaria de Entreculturas hasta el próximo 22 de enero
- 16 de febrero en Barcelona: V Jornada Anual del Instituto de Innovación Social

Publicaciones

- Guía sobre mecanismos de denuncia para víctimas y ONG afectadas por empresas transnacionales
- CECU presenta su calendario de consumo 2012
- Guía de Cooperación Internacional para el Sector Privado
- Estudio "Creating jobs in a Global Economy 2011-2020", realizado por la consultora de empleo Hays en colaboración con Oxford Economics

FUNDACIÓN ONCE

Según las instrucciones remitidas desde el servicio de Información y Publicidad de la UAFSE, en este apartado únicamente se hará un breve resumen de las actuaciones realizadas, ya que las mismas figuran descritas en apartados precedentes y sus indicadores se han informado en la carga de datos realizada en la herramienta ad hoc creada desde la UAFSE.

En cuanto al Plan de Comunicación, su ejecución se ha seguido llevando a cabo durante el año 2012, 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 2012 también se han difundido las actividades del PO y las maneras de acceder a ellas por las partes interesadas. Para ello, se anunció en un diario de tirada nacional (El Mundo) la convocatoria de concursos en el marco del PO y se publicó cada concurso en la página web institucional de FSC Inserta.

En los casos en los que por su cuantía ha sido obligatorio, se han llevado a cabo las inserciones pertinentes anunciándose la apertura de concursos en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Para el caso de las ayudas al autoempleo, en el marco de la convocatoria general de ayudas que la Fundación ONCE publica en el BOE cada año, se señala que estas podrán estar cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y, en la resolución por la que se concede la ayuda, se señala expresamente dicha cofinanciación (L1, M1). Además, en cumplimiento de una recomendación de una auditoría efectuada por la ONA, se ha modificado el dossier de ayudas al autoempleo, dotando de mayor transparencia al proceso de selección de los proyectos.

En todos los concursos, se incluye en el pliego de condiciones particulares un apartado en el que se señala que "El contratista acepta, expresamente, que sus datos personales figurarán en la relación de beneficiarios de ayudas de los Fondos Estructurales de la base de datos establecida al efecto por la Comisión Europea en cumplimiento del art. 37 Reglamento (CE) nº 1828/2006, de 8 de diciembre de 2006, por el que se fijan normas de desarrollo para el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, y el Reglamento (CE) nº 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional en la página Web de la Unión Europea:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/article_7093_es.htm" (L2, M6).

En la página web específica de "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). (L1, M4).

BENEFICIARIOS

Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargadas de realizarlas.

La Fundación ONCE ha continuado facilitando toda la información relativa a la preparación de las operaciones, y ha elaborado unas instrucciones específicas para los beneficiarios sobre la gestión del PO siguiendo las directrices emitidas desde la UAFSE a lo largo de todo el ejercicio 2011. (L5, M8).

POTENCIALES PARTICIPANTES

La información a los potenciales participantes se ofrece a través de 3 medios:

Medios digitales, marketing directo, participación en Ferias y Foros de empleo.

Medios Digitales

- **Portal de Empleo y Formación del Programa Por Talento.** Es concebido como bolsa de empleo online para destinatarios y empresarios, siendo el objeto facilitar la búsqueda de empleo a los primeros, y ser una herramienta de búsqueda de candidatos para los segundos. Este portal que ha tenido 1.081.730 visitas durante este periodo de tiempo, sostiene así mismo información de interés del Programa Operativo y entorno relacionado, como son entre otros ejemplos, el servicio de alerta de sms, que permite el envío automático de un sms a los candidatos que encajan con el perfil de la oferta recibida y que están suscritos al servicio de alertas de www.port talento.es. Durante este periodo se han enviado 92.360 sms.

Adicionalmente a este servicio, se han enviado sms personalizados en Cataluña para captar candidatos para una oferta de personal de limpieza y para los cursos de Ayudante de Cocina, de Cajeros y Reponedores. Asimismo, también en Cataluña, se han enviado sms personalizados para captar candidatos para ofertas de Atención al Cliente y de Limpieza así como para la oferta de Camareros/as de piso con su correspondiente curso. En Madrid se han enviado sms personalizados para captar candidatos para ofertas de Personal de Limpieza, Azafatos de líneas regulares de autocar y Camareros/as de piso (con sus correspondientes cursos) así como para el Master en Creatividad y Guiones de TV.

- **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 miniportal de Por Talento en el cual, además de visualizarse el spot de Capacitados, se detallan las ventajas que supone contratar a personas con discapacidad, la actividad de FSC Inserta y cuáles son las claves 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. Durante este periodo de tiempo, se han contabilizado un total de 1.575 clicks efectuados por usuarios.

Marketing directo:

- **Cartelería:**
 - Diseño y redacción del cartel de Deloitte para selección de titulados universitarios.
 - Cartel "La discapacidad en los procesos de selección" para un desayuno en el Centro de Trabajo de FSC Inserta en Madrid con técnicos de empleo de diferentes empresas.
 - Cuatro carteles para cuatro ofertas de personal de limpieza (en castellano y catalán).
 - Dos carteles para dos ofertas de empleo de Auxiliar de Clínica Dental e Higienista Dental.

- Diseño e impresión de la nueva enara del Foro Inserta Responsable.
- Diseño y redacción del cartel para captar candidatos con discapacidad para ofertas de empleo de Deloitte.
- Diseño y redacción de la manteleta conjunta de Fundación ONCE, FSC Inserta y el Grupo VIPS.
- Diseño, redacción e impresión del nuevo pop up de FSC Inserta/Por Talento.
- Diseño y redacción de un cartel para una campaña de afloramiento de la discapacidad para Meliá Hoteles.
- Invitaciones:
 - Diseño, redacción y envío de la invitación así como el programa online, relativo al acto del Foro Inserta Responsable celebrado en Barcelona.
 - Diseño y redacción del tarjetón del Foro Inserta Responsable.
 - Diseño de la invitación a la jornada de trabajo del Foro Inserta Responsable.
 - Invitación a la jornada de operadores del Programa Operativo en Cataluña “11 años trabajando por el Acceso al Empleo de las Personas en Situación de Desventaja. La actuación de la entidades sociales en la lucha contra la discriminación”.
 - Diseño y redacción de la invitación al acto “El poder de la comunicación para provocar el cambio social”.
 - Diseño y redacción de la invitación al acto “Integrando la discapacidad” de McDonalds.
- Banners:
 - Diseño y redacción de banner para captar candidatos para una oferta de empleo de contable y técnico de cuentas en Zaragoza.
 - Diseño y redacción de banner para captar candidatos para una oferta de empleo de teleoperadores en Ávila.
 - Diseño y redacción de banner para captar camareros/as de piso en Cataluña.
 - Diseño y redacción de banner para captar candidatos para un curso de postgrado en producción audiovisual. Cataluña
 - Diseño y redacción de banner para captar personas con discapacidad para una oferta de empleo de Director-gerente de Asociación en La Rioja.
 - Diseño y redacción de banner para captar candidatos para un curso de técnico de marketing y publicidad para radio y TV. Madrid
 - Diseño y redacción de banner para captar candidatos para un curso de teleoperador. Madrid.
 - Diseño y redacción de banner para captar titulados universitarios para una consultora en todas las zonas excepto Phasing Out.
 - Diseño y redacción de banner para captar candidatos para una oferta de directores, higienistas dentales y auxiliares de clínica en todas las zonas del Programa Operativo
 - Diseño y redacción de banner para captar candidatos para una oferta de ingenieros técnicos superiores y/o informáticos en todos los territorios.
 - Diseño y redacción de banner para captar candidatos para las becas ofrecidas por FSC Inserta para cursar Masters en el Centro de Estudios Garrigues. Zonas de Convergencia y Competitividad.
- Folletos:
 - Diseño y redacción del tríptico de la Guía de atención a empleados y clientes con discapacidad.

Participación en ferias y foros:

En general estas participaciones permiten dar a conocer el Programa Por Talento y sus líneas de actuación en distintos entornos. Los gestores hacen uso de las mismas principalmente para poder captar oportunidades de

empleo y establecer sinergias con otros operadores, y desde el ámbito de la comunicación son apoyadas a través de las herramientas de difusión. (L9, M22).

- XI Foro de empleo de la Universidad de Oviedo.
- VII Salón Kühnel de Formación, Empleo y del Emprendedor. Aragón.
- Feria de Empleo Expolan 2012. Bilbao.
- IV Foro de Empleo de la Universidad de La Laguna.
- VIII Muestra de Formación y Empleo de Fuerteventura.
- II Feria Comarcal por el Empleo de l'Horta Sur de la Comunidad Valenciana.
- XII Feria Internacional de Empleo de la Universidad de Granada
- Foro de Empleo y Formación (FEF) de Córdoba
- Jornada de Puertas Abiertas y Foro de Empleo 2012. Almería.
- I Feria Virtual de Empleo de La Universidad Politécnica de Cataluña
- Forempleo 2012. Madrid
- VI Feria de Empleo para Personas con Discapacidad. Madrid

PÚBLICO EN GENERAL

Fundación ONCE ha continuado dando prioridad a la visibilidad de los destinatarios del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013 como ciudadanos europeos plenos de derechos y activos en una sociedad inclusiva.

También se ha priorizado la difusión del valor añadido que aporta el Fondo Social Europeo a través de sus ayudas para la inclusión social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión, como las personas con discapacidad. En todas las comunicaciones se ha hecho expresa mención de la cofinanciación del FSE (L8, M15)

Continúa la edición diaria del periódico Solidaridad Digital, así como la tirada en papel de 4.000 ejemplares de la revista Port talento, que pretende difundir entre los distintos actores implicados (tejido empresarial. Administraciones, público en general), experiencias exitosas en el campo de la integración laboral para personas con discapacidad. Durante este periodo de tiempo, se ha procedido a la difusión del número 10 de esta revista, a la elaboración, impresión y distribución de 4.500 ejemplares de cada uno de los números 11 y 12, 4.950 ejemplares del número 13 y por último, la elaboración y distribución de 4.950 ejemplares del número 14.. (L9, M24).

Se han publicado varios videos de noticias relacionadas con el Programa Por Talento, como por ejemplo:

- Foro Inserta Responsable "Los valores del deporte en la gestión empresarial".
- Celebración del convenio Inserta Fundación ONCE-Accenture.
- Presentación de la plataforma del Tercer Sector.
- Presentación de la red Europea de RSE-D.
- Jornada ampliación de fondos públicos europeos para el Programa Operativo
- Primera pieza entrenamiento paralímpicos plan ADO.
- Segunda pieza entrenamiento paralímpicos plan ADO.
- Presentación del Foro Inserta en Barcelona.
- Campaña del Pingüino solidario.
- Video de los cuatro operadores del Programa Operativo (Fundación ONCE, Cruz Roja, Cáritas y Fundación Secretariado Gitano) exponiendo los resultados obtenidos.
- Video de la rueda de prensa de presentación de la serie Capacitados.

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. (L10, M24)

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. (L9, M18 y L9, M24))

Por último, se ha participado en varias conferencias europeas, en Reino Unido: Londres. 20 de septiembre. *European Diversity conference*. Espacio para el conocimiento e impulso de la discapacidad y la diversidad en el lugar de trabajo.

Irlanda: Dublin. Del 10 al 12 de Septiembre. *International University-Employer Forum*- Marco de intercambio de experiencias formado por empresas de nivel europeo y universidades procedentes de todo el mundo en el que FSC Inserta dio a conocer los programas que lleva a cabo de Inserción sociolaboral para jóvenes.

Bélgica: Bruselas. 18 de septiembre, 7 y 8 de noviembre y 11 de diciembre

Reuniones negociadoras para el diálogo social con jóvenes, con la finalidad de redactar y presentar ante el Parlamento Europeo un documento consensuado entre todas las empresas participantes en las jornadas, de medidas a tomar para combatir el desempleo juvenil en la Unión Europea; FSC Inserta participa tanto aportando vías de inclusión para jóvenes con discapacidad, como dando a conocer los programas que impulsa para jóvenes.

(L9, M25).

Campañas de Comunicación:

- **Campaña para la Captación de Jóvenes con Discapacidad: Campaña No Te Rindas Nunca.** Para paliar en la medida de lo posible, los efectos que la crisis está causando en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, se ha creado un plan dedicado expresamente a este colectivo para ayudarles a acceder al mercado laboral a través de acciones formativas, captación de ofertas e intermediación laboral con las empresas.

Para atraer a los jóvenes con discapacidad al mercado laboral a través del desarrollo de itinerarios adaptados a su perfil, el Plan precisa el acompañamiento a lo largo de todo el periodo de ejecución (2013-2015) de herramientas e instrumentos de difusión, sensibilización, y apoyo.

Entre estas herramientas, a finales de 2012 se ha diseñado una campaña de comunicación que se articula en torno a un spot, realizado con intención de que se convierta en un viral en Internet, y a un evento, del que se pretende que se hagan eco la mayoría de medios de comunicación nacional y regional. Se han planificado y diseñado las piezas que formarán parte de esta campaña: web, spot, cuñas de radio, mailing, emailing, y gráficas para el evento. Se estima el lanzamiento de la campaña en enero de 2013.

- **Campaña para la Sensibilización de directivos.** La persistencia de la situación de crisis unida a la realidad de nuestro contexto social y cultural, requiere que se trabaje de forma continuada en el desarrollo de acciones que conciencien al tejido empresarial en la contratación de personas con discapacidad. En esta línea se ha realizado una campaña de comunicación integrada orientada a los directivos que en sus empresas tienen la responsabilidad de contratar a futuros empleados. La campaña ha comprendido el envío de 120 piezas de marketing directo a directivos de compañías pertenecientes al IBEX35, a compañías adheridas al Foro Inserta Responsable y otras empresas y 50 piezas a periodistas / influenciadores / líderes de opinión. Asimismo, se han enviado 6.135 emails a directivos empresariales a través de LinkedIn y a 55 líderes empresariales de asociaciones de directivos empresariales.

Como Organismo Intermedio del Programa Operativo, la Fundación Secretariado Gitano ha enmarcado sus acciones de información y publicidad durante el año 2012 en el *Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del FSE 2007-2013* que coordina y elabora la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo como Autoridad de Gestión del mismo.

Este documento, integra las acciones de información y publicidad previstas por cada uno de los Organismos Intermedios, junto con las que ejecuta directamente la UAFSE como Autoridad de Gestión del PO: los objetivos y los grupos de destinatarios del Plan; la estrategia y el contenido de las medidas de información y publicidad destinadas a los beneficiarios potenciales, a los beneficiarios y al público en general; los organismos responsables de la aplicación de las medidas de información y publicidad; el sistema de seguimiento y evaluación previsto para la posterior evaluación de las medidas que contiene.

El Plan, que cumple tanto las exigencias reglamentarias en materia de información y publicidad recogidas en los Reglamentos (CE) Nº 1083/2006 y 1828/2006 como lo dispuesto al respecto en las disposiciones de aplicación del Programa Operativo a que se refiere, se estructura en 8 capítulos, que recogen: la situación de partida en materia de información y comunicación de la región tras la implementación de las acciones relativas a los Programas Operativos de Lucha contra la Discriminación de los Objetivos 1 y 3 del periodo de programación 2000-2006 (capítulo 1); los objetivos del Plan (capítulo 2); los grupos destinatarios de las medidas del Plan (capítulo 3); el enfoque estratégico del Plan (capítulo 4); las medidas de comunicación que está previsto desarrollar (capítulo 5); el presupuesto indicativo para la implementación del Plan (capítulo 6); los organismos responsables de su ejecución (capítulo 7); y el sistema de seguimiento y evaluación del mismo (capítulo 8)

En cuanto a las acciones específicas de información y publicidad realizadas por la Fundación Secretariado Gitano en el año 2012, podemos señalar las siguientes:

- Desarrollo de campañas de sensibilización social
 - o A lo largo de 2012 se continuó con una nueva fase de la campaña de sensibilización sobre el tema “Educación y comunidad gitana” y que lleva por lema “Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro”. Esta campaña, cofinanciada por el programa *Acceder* a través del FSE y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es una acción a varios años vista que busca un impacto significativo en distintos públicos involucrados en la educación de la población gitana (familias, jóvenes, comunidad educativa, administraciones, opinión pública...). La fase de análisis y preparación fue en 2009; en 2010-2011 se desarrolló la campaña “De mayor quiero ser...” y en 2012 arrancó una nueva fase retomando el lema “Gitanos con estudios, gitanos con futuro” dirigida específicamente a los adolescentes gitanos, con acciones de sensibilización en 14 ciudades (*casting* y pegada de carteles en sus barrios).
 - o 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 (iniciadas, en esta nueva fase de la campaña, a finales de 2012 y con continuidad en la primavera de 2013).
 - o Señalar también que la campaña “De mayor quiero ser...” fue mencionada como Buena Práctica por la Comisión Europea y presentada como tal en un Seminario de intercambio de buenas prácticas en la lucha contra la discriminación y el fomento de la diversidad en el ámbito educativo en Noruega, en marzo de 2012.
- Culminación (a mediados de 2012) de un amplio proceso de remodelación de la página web general (www.gitanos.org) y de las secciones específicas de:
 - o Formación Profesional y Empleo de la FSG:
www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/index.html.es
 - o Del Programa Operativo *Acceder*
www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html
 - o De la sección para empresas (con secciones propias de cada una de las 4 empresas de inserción):

www.accederempresas.com

- o Del microsite de la Campaña “El empleo nos hace iguales”:

www.gitanos.org/iguales

- o De la Campaña de Educación, “De mayor quiero ser (web y microblog)

- o www.gitanos.org/demayorquieroser

De la Campaña de Educación “Gitanos con estudios, gitanos con futuro”:

- o www.gitanos.org/campañas/gitanos_con_estudios_gitanos_con_futuro.html

- Mantenimiento de la página de Facebook de la Fundación Secretariado Gitano (creada en 2011) (<http://www.facebook.com/FundacionSecretariadoGitano>), al objeto de propiciar un espacio de encuentro e intercambio en el que se publica la información más relevante sobre la comunidad gitana, las políticas sociales y nuestras actividades (incluido un apartado dedicado a las campañas de sensibilización). En 2012 superó los 3.000 “Me gusta”.
- Creación en 2012 de la página de Twitter de la Fundación (con más de 1.000 seguidores): https://twitter.com/@gitanos_org
- Mantenimiento de la página de YouTube (creada en 2007) desde donde se difunden los principales audiovisuales producidos por la FSG, entre ellos los dedicados al empleo: <http://www.youtube.com/user/FSGitanos>
- Asimismo, las principales novedades informativas de la web se difunden a través del boletín o newsletter quincenal *Gitanos.org* (www.gitanos.org/boletines/newsletter_gitanos_org) del que se difundieron 24 números en el año 2012.
- Igualmente, la entidad cuenta con un boletín interno “*El Secre*” del que se difundieron 11 números en 2012.
- Publicación de la revista *Gitanos, Pensamiento y Cultura* (nos. 60, 61-62 y 63), a través de las cuales se difundieron en 2012 las informaciones sobre actuaciones y publicaciones de los PO y se presentaron 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
- Cabe señalar que en 2012, el nº63 de la revista *Gitanos* (octubre) estuvo dedicado monográficamente al Empleo, con un amplio dossier central con los principales resultados y conclusiones del Estudio “Población gitana, empleo e inclusión social, 2011”. Por su parte, la sección “Acceder” recogía un Balance de los 12 años del programa.
- 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.
 - o Acto de presentación del Cupón de la ONCE “Unidos en la diversidad”, dedicado a las entidades gestoras del Programa Operativo (octubre 2012)
 - o Presentación estatal del Estudio comparado sobre población gitana y empleo (julio 2012)

- o Seminarios autonómicos “11 años del Programa Operativo de Lucha contra la discriminación”. A los realizados en 2011, se han sumado el de Galicia (febrero 2012), Castilla-La Mancha (abril 2012) y Cataluña (junio 2012).
 - o Participación en la sede del Ministerio de Empleo en junio 2012 en el acto de presentación de la “reorientación de los fondos del Programa Operativo”. Para este acto se realizó, conjuntamente entre los operadores, un vídeo divulgativo dedicado a las personas beneficiarias del programa.
- 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 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.
- 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.
 - o Edición y distribución del Estudio comparado población gitana y empleo 2011, con la misma metodología del publicado en 2005.
 - o Edición y distribución del Informe anual FSG 2011 (en español e inglés) con contenidos sobre la situación de la comunidad gitana en España y Europa, descripción y resultados de los programas de Empleo, tanto a nivel estatal como autonómico.
- 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, producidos en años anteriores.
- 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.
- Otro contenido difundido por la FSG en 2012 fue el reconocimiento, por parte del Consejo de Europa, de los programas *Acceder* y *Promociona* desarrollados en el marco del P.O. Lucha contra la discriminación, como “ejemplos de buenas prácticas”

IMERSO

Formación de profesionales relacionados con la discapacidad

Formación teórica y práctica en materia de personas con discapacidad con el fin de proporcionar a los profesionales que trabajan con el colectivo un mayor conocimiento de las necesidades y demandas para mejorar su empleabilidad.

Durante el año 2012 se ha llevado a cabo:

- 12,13 Y 14 de julio de 2012: 5º Encuentro Internacional de Tecnología de Bajo Coste, organizadas por el CRMF de Albacete. Este encuentro es una acción formativa de opciones múltiples, de carácter esencialmente práctico, con una oferta variada de talleres y cuyo objeto es promover la difusión de la idea de Bajo coste. Se trata de conocer recursos de libre acceso y facilitar el contacto entre profesionales que desarrollan estos conceptos, así como de usuarios y redes de apoyo que trabajan en su entorno.
- Asistencia de representantes del CRMF de San Fernando a la Jornada “Nosotros te apoyamos a emprender”, organizada por el Centro CADE (Centro de apoyo al Desarrollo Empresarial, el día 10 de octubre de 2012.

Sensibilización, estudios y seminarios

Campañas específicas para dar a conocer la dificultad de las personas con discapacidad a la hora de integrarse en el mercado laboral y superar las reticencias de los agentes sociales de cara a su contratación. Dentro de este apartado, durante el año 2012 se han realizado las siguientes actuaciones:

- ✓ Participación del CPAP de Bergondo en la Feria Anual INCOART, durante los días 11, 12 y 13 de mayo de 2012.
- ✓ VI Jornada de Personas con Discapacidad Auditiva, organizada por el CRMF de Salamanca el día 18 de octubre de 2012.
- ✓ XI Premio HERMES, CRMF de Salamanca. Día 15 de noviembre de 2012.
- ✓ Celebración del Día Internacional de la Discapacidad el día 3 de diciembre de 2012. En este día se celebran diversos actos en todos los centros del Imsero.

Todas estas actuaciones tienen en consideración las cuatro prioridades transversales establecidas por la Comisión Europea:

- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sociedad de la Información.
- Protección del medio ambiente.
- Desarrollo local.

INSTITUTO DE LA MUJER

INTRODUCCIÓN

Las mujeres y la comunicación

Numerosos estudios demuestran que los hombres y las mujeres manifiestan diferentes estilos comunicativos (las mujeres gesticulan menos cuando hablan con hombres, interrumpen menos el discurso, hablan de manera “más suave” o pausada, son menos asertivas, etc.)²⁶. Ello es debido a que en el proceso de socialización, reciben distintas pautas de comportamiento sobre cómo deben unos y otras utilizar el lenguaje (García Mouton, 1999). También, a las mujeres se les ha enseñado a quedarse en un segundo plano en la esfera pública (ámbito laboral, político, económico...) ya que siempre han tenido más presencia en la esfera privada (ámbito familiar y doméstico).

²⁶ “Comunicación e interacción social” de taller “Comunicación entre fronteras desde una Perspectiva de Género”, Estrella Montolio Durán. <http://www.escueladefeminismo.org/spip.php?rubrique43>

El acceso y uso a los medios de comunicación también son diferentes entre hombres y mujeres. Los primeros participan más y durante más tiempo en diversas *aficiones e informática* y en cuanto a *atención a medios de comunicación*, donde la participación de ambos sexos es similar, los hombres les dedican más tiempo que las mujeres (17 minutos más) (Encuesta de usos del tiempo del INE 2011).

Por otra parte, en el mundo de la comunicación sigue siendo masculino. Nos seguimos encontrando con estereotipos de género que perpetúan las diferencias entre sexos, así, el Informe nacional del Proyecto del Monitoreo Global de Medios (2010) demuestra que en los medios analizados, tan sólo en el 23% de las noticias aparecen mujeres. En cuanto a los distintos tópicos que se tratan en las mismas, mientras que las mujeres aparecen en temas asociados a la infancia y juventud, aparecen en último lugar en política, economía y celebridades, donde es mayoritaria la presencia masculina. También merece la pena destacar que, mientras los hombres siempre aparecen asociados a algún cargo o profesión, las mujeres aparecen sin ocupación ni cargo, en primer lugar.

Todos estos datos tienen mucha importancia puesto que la comunicación y la información transmiten como es la realidad en qué vivimos y según cómo se represente a las mujeres y a los hombres, estaremos perpetuando o no los roles y estereotipos sexuales, impropios de una sociedad democrática. Por ello, hay que continuar trabajando para que los medios de comunicación se muestren inclusivos con todas las personas y contribuyan a aplicar la perspectiva de género en todas sus manifestaciones.

Hoy en día, continua la brecha digital de género en los tres niveles: en el de acceso a las TIC²⁷ (aunque éste ha aumentado espectacularmente, el de las mujeres sigue estando por debajo del de los hombres), en la menor intensidad y en el de uso de las mismas (mientras las mujeres se dedican a servicios sobre el bienestar social, los hombres lo hacen sobre el ocio y el consumo) y por último, el del uso avanzado de Internet y sus aplicaciones, donde se fraguan los cambios tecnológicos y sociales.

Ambito normativo

Desde el marco normativo, el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre 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. El artículo 28 fomenta la plena incorporación de la mujer en la Sociedad de la Información, promoviendo programas específicos de formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones.

La Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional, en su artículo 3 establece entre los requisitos de las campañas institucionales de publicidad y de comunicación, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

El artículo 4, indica que no se podrán promover o contratar campañas institucionales de publicidad y de comunicación “que incluyan mensajes discriminatorios, sexistas o contrarios a los principios, valores y derechos constitucionales” (apartado 1.c).

Desde la perspectiva europea, el mainstreaming de género adoptado por la UE, obliga a tener en cuenta la perspectiva de género en todas las políticas que se lleven a cabo, que incluyen las medidas de información y publicidad. Por otra parte, la Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, refuerza el compromiso de la Comisión de continuar sensibilizando sobre los beneficios de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y de darles publicidad a través de su portal de Internet.

En el ámbito de los Fondos, el Reglamento 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, establece en su artículo 16 la promoción de la igualdad en todas las fases de los Fondos, y en el artículo 69 se recogen las obligaciones de información y publicidad respecto a la difusión de las operaciones y los Programas Operativos, con el fin de destacar el papel desempeñado por la UE y garantizar la transparencia de la ayuda de los Fondos. Este artículo se ha desarrollado en el Capítulo II del Reglamento

²⁷ La inclusión digital de mujeres y hombres en España, 2010. Observatorio e-Igualdad UCM http://www.e-igualdad.net/sites/default/files/Inclusion_digital_mujeres_hombres_Espana_2010_0.pdf

1828/2006, donde se concretan las obligaciones de los actores que participan en los Fondos, en materia de información y publicidad, en la que habrán de aplicar necesariamente la perspectiva de género.

La perspectiva de género en la difusión del Instituto de la Mujer

El Instituto de la Mujer, una vez aprobado el Plan de Comunicación del PO Lucha contra la Discriminación, tiene en cuenta su enfoque estratégico centrado en la transparencia de la ayuda comunitaria, la visibilización de la UE, del PO y del FSE y la sensibilización de la opinión pública sobre las dificultades de determinados colectivos para acceder al mercado de trabajo (entre los que se encuentran determinados colectivos de mujeres) pero, además, incorpora el principio de igualdad entre mujeres y hombres, tal como establece la normativa nacional y comunitaria.

Por ejemplo, en todas las publicaciones y material divulgativo que realiza el Instituto de la Mujer, además de contemplar las normas técnicas establecidas por la reglamentación comunitaria, se busca el objetivo de visibilizar a las mujeres huyendo de estereotipos preconcebidos e incluyendo en las ilustraciones imágenes de mujeres activas en el mercado laboral, asociadas a determinadas profesiones (ingenieras, científicas, arquitectas, informáticas, etc.) Se incluyen también mensajes de empoderamiento de las mujeres o de promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Asimismo, se atiende a la diversidad de mujeres, mostrando féminas de diferentes edades, etnias o razas (por ejemplo mujeres gitanas), posición social, mujeres en riesgo de exclusión (mujeres víctimas de violencia, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes...), etc.

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

Siendo uno de los principales objetivos del Instituto de la Mujer la sensibilización de la sociedad en valores de igualdad entre mujeres y hombres, se promueven campañas de difusión, jornadas, conferencias, seminarios, en los que se difunden los proyectos cofinanciados, y se busca la representación paritaria en mesas redondas y una participación equilibrada de mujeres y hombres que den una visión no sesgada de la sociedad.

Por otra parte, se fomenta el uso de las nuevas tecnologías, con una doble finalidad, ya que es un instrumento muy poderoso para que la información sobre actuaciones cofinanciadas llegue a un mayor número de personas destinatarias del PO, y a la vez, colabora a favorecer el uso de las TIC entre las mujeres, disminuyendo la brecha digital de género.

En cuanto a los usos de los medios de comunicación (prensa, radio y TV), tienen gran importancia debido al impacto que tienen sobre el público en general, por lo que el Instituto de la Mujer tiene especial cuidado en utilizar un lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas que distorsionen la realidad y un tratamiento igualitario de mujeres y hombres.

El Instituto de la Mujer promueve el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los actos informativos y de comunicación, tanto escritos como orales, y no sólo en soporte papel sino también en soportes digitales (páginas web, blogs, Facebook, youtube, etc.). En este sentido, en su papel de Organismo transversal de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, transmite esta obligación al resto de Organismos Intermedios, beneficiarios y público en general. El uso de datos desagregados por sexo e indicadores de género, es asimismo necesario en materia de comunicación y publicidad de los Fondos.

Incorporar el enfoque de género en las actuaciones cofinanciadas así como en su difusión, contribuye a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a conseguir los fines que persiguen los Fondos con mayor eficacia y equidad.

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 2012 acompañados de imágenes gráficas.

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.

El Instituto de la Mujer, como Organismo Intermedio del PO Lucha contra la Discriminación, ha llevado a cabo las obligaciones que le corresponden en materia de información y publicidad. Por otra parte, los beneficiarios finales de determinadas actuaciones (Ayuntamientos, ONG, Fundaciones, Universidades...) han realizado asimismo sus propias acciones de difusión, para lo que han sido informados previamente por escrito de los requerimientos de publicidad del FSE.

B. Medidas dirigidas a los potenciales beneficiarios

1. Edición de material divulgativo

Las publicaciones que edita el Instituto de la Mujer tienen como fin general sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres, colaborar con otras instituciones públicas y privadas en difundir su imagen, situación y necesidades, facilitando instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mismas desde su situación y necesidades concretas, fomentando su conocimiento, a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los títulos cofinanciados incluidos en la edición del año 2012 del Instituto de la Mujer son:

- Entre Nous, nº 69.
- Catálogo de Publicaciones 2012.
- Mujeres y sociedad rural. Entre la inercia y la ruptura. Desplegable.
- La atención sociosanitaria ante la violencia contra las mujeres.
- Los grupos de mujeres: Metodología y contenido para el trabajo grupal de la autoestima.
- GIRA. Manual de la participante. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de las mujeres.
- GIRA. Guía didáctica. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de las mujeres.
- CLARA. Guía para el desarrollo personal. Itinerario integrado de inserción sociolaboral. Mujeres en proceso de integración social y laboral.
- Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II. Soporte: Papel.
- Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II. Soporte: CD-ROM.
- Género y salud. XII y XIII Jornadas de la Red de Mujeres Profesionales de la salud.
- Familia y reparto de responsabilidades.
- Recopilación de los Cuadernos de educación no sexista. CD-ROM.
- Nombrar en femenino y en masculino. CD-ROM.
- Mujeres mayores.
- La consulta ginecológica.
- El viaje de Laia. Guía de sensibilización sobre la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- La publicidad y la salud de las mujeres. Análisis y recomendaciones.
- Atención biopsicosocial al malestar de las mujeres.
- Cartel del 8 de marzo de 2012. Día internacional de las mujeres (el de la portada de este Informe)

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.

4. Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías

El Instituto de la Mujer, a través de su página web www.inmujer.gob.es, en su apartado específico Áreas temáticas, “la igualdad en los fondos”, quiere poner en valor la importancia de la financiación de los Fondos Europeos y la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos de intervención de los Fondos. En otro apartado “gestión de fondos europeos”, se informa a los potenciales beneficiarios, así como a los potenciales participantes y al público en general, de su papel como Organismo Intermedio en todos los Pos en los que participa: en el PO Lucha contra la Discriminación, en el PO Asistencia Técnica, Cooperación transnacional e interregional, ambos cofinanciados por el FSE y por último, en el PO Asistencia Técnica y Gobernanza cofinanciado por el FEDER.

Además, en otros apartados de la página web, se hace difusión de las actuaciones cofinanciadas que lleva a cabo el Instituto en el ámbito de los tres Programas Operativos antes citados.

También se utilizan las redes sociales como Twitter, Facebook, Youtube.

Por otra parte, desde la página web del Instituto de la Mujer, puede accederse al portal sobre género y TIC o bien se accede directamente mediante la dirección www.e-igualdad.net, a través del cual se pueden consultar información sobre las distintas políticas desarrolladas y actuaciones cofinanciadas en el ámbito de las Nuevas Tecnologías y sociedad de la Información.

5. Inclusión en la documentación administrativa relativa a las operaciones, la información relativa a las condiciones de acceso a la financiación, los procedimientos de examen de las solicitudes y los criterios de selección de las operaciones.

En toda la documentación administrativa relativa a operaciones cofinanciadas por el FSE (resoluciones de convocatoria y de concesión de subvenciones, procedimientos abiertos, pliegos de prescripciones técnicas, contratos menores, Convenios, etc.), se ha incluido la información sobre el acceso a la financiación FSE, así como el porcentaje de cofinanciación de la misma e información sobre las obligaciones en materia de difusión y publicidad para la realización del servicio o ejecución del proyecto. En concreto, el texto que se introduce sobre la difusión es el siguiente:

“Conforme a los requisitos establecidos en la normativa comunitaria, en los documentos y materiales que se que se produzcan en el desarrollo de este servicio/proyecto, se deberá anunciar claramente la ayuda comunitaria del Fondo Social Europeo. En concreto, deberá figurar el emblema de la Unión Europea y, debajo, la declaración “El FSE invierte en tu futuro”

Entre los numerosos ejemplos, se pueden citar varias Resoluciones publicadas en el Boletín Oficial del Estado: la Resolución de 22 de Junio de 2012, del Instituto de la Mujer (BOE 4/07/2012), por la que se convoca la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones, durante el año 2012; Resolución de 17 de julio de 2012 (BOE 26/07/2012), por la que se convoca la concesión de subvenciones 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.

6. Mención explícita en la documentación administrativa relativa a las operaciones, de que la aceptación de la ayuda comunitaria implicará la aparición de los beneficiarios en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.

En toda la documentación administrativa relacionada con las operaciones cofinanciadas, ya sean resoluciones de convocatoria y concesión de subvenciones, Convenios, etc. consta que la aceptación de la ayuda del FSE implica la publicación en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE, operaciones y cuantías. En concreto, el texto que se introduce es el siguiente:

“La persona, física o jurídica, que reciba fondos cofinanciados por el FSE se incluirá en la lista de personas beneficiarias publicada anualmente por la Unidad Administradora del FSE (UAFSE).”

C. Medidas dirigidas a los beneficiarios

7. Comunicación escrita a los beneficiarios, tras la aprobación de sus proyectos, de su obligada aparición en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.

La Unidad gestora correspondiente, ha informado por escrito a las personas físicas o jurídicas que reciben fondos cofinanciados por el FSE que, por el hecho de haber recibido la ayuda, serán incluidos en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE, operaciones y cuantías.

8. y 9. 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 dan las instrucciones necesarias a todas las unidades gestoras mediante el Manual de Procedimiento interno, aprobado por la UAFSE, para que se cumplan los requisitos que, en esta materia, ha establecido la normativa nacional y comunitaria (arts. 8 y 9 del Reglamento CE 1828/2006).

En este sentido, tal y como se recogía en dicho Manual, se ha protocolizado internamente la petición por parte de las unidades gestoras del Instituto de la Mujer de posibles actuaciones a cofinanciar por el FSE mediante un documento creado por la misma Subdirección como unidad coordinadora (*Anexo I. Informe de conformidad para la cofinanciación de proyectos por el Fondo Social Europeo en el marco de los P.O. Lucha contra la Discriminación 2007-2013*)

En dichos Anexos, se especifica si el proyecto en sí es susceptible de ser cofinanciado o no o si aún siendo elegible, no ha incluido alguno de los requisitos que exige la normativa comunitaria, como por ejemplo, que falten requisitos de publicidad, en cuyo caso, se pone de manifiesto a la unidad gestora para que modifique el proyecto en ese sentido y pueda cofinanciarse.

En el año 2.012, se han realizado 59 Anexos de Conformidad dirigidos a las Unidades gestoras del Instituto de la Mujer.

Asimismo, la Unidad coordinadora ha mantenido varias reuniones internas con las Unidades gestoras a fin de resolver dudas o aclarar puntos sobre la gestión de las actuaciones cofinanciadas.

D. Medidas dirigidas a los potenciales participantes

Medida 10. 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 dirigidas principalmente a los potenciales participantes. Entre el material publicitario, en el que necesariamente se incluye la publicidad FSE, destacan los siguientes:

- En el ámbito del Programa SARA, realizado en colaboración con Cruz Roja y Cepaim, que va dirigido a la capacitación sociolaboral de las mujeres inmigrantes, se han editado 120 trípticos y 12 carteles por parte de Cruz Roja, en Castellón y se han editado folletos del Programa por parte de Cepaim. Además de la difusión interna, 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 Programa CLARA 2011-2012, dirigido a la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión, que se lleva a cabo en 25 Ayuntamientos, se han realizado folletos, carteles, carpetas, etc. que se han difundido en centros culturales, Entidades colaboradoras, Servicios Sociales, Ayuntamientos y entre las participantes del Programa. Al tratarse de un Convenio bianual, la mayor parte del gasto de difusión se ha realizado durante el año 2.011. Destacamos, en el año 2.12, 100 folletos informativos del Programa y 1 display del Ayuntamiento de Baiona.
- En el marco del Programa AURORA 2012-2013 dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural, que se realiza con la colaboración de 13 Ayuntamientos, 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 Entra.net, consistente en el desarrollo de un Taller para la promoción del acceso y uso de las TIC de las mujeres rurales, en municipios de menos de 3.000 habitantes, se han elaborado 80 carteles y 380 trípticos en los talleres de Canarias, C. Valenciana y Extremadura y 10 carteles y 30 trípticos en los de Cantabria.

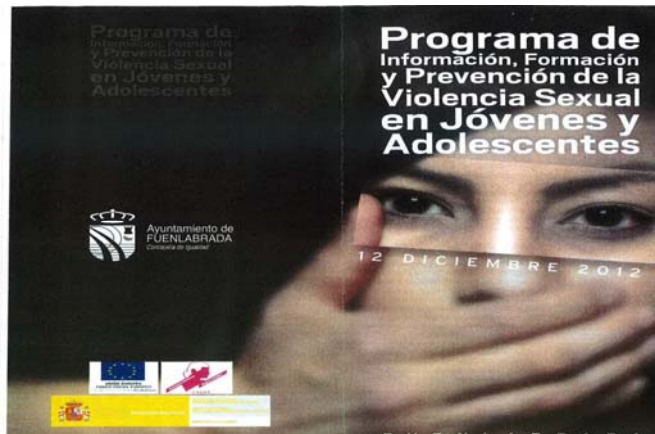
La difusión de la actividad ha sido realizada a través de los Organismos de Igualdad Autonómicos, Ayuntamientos y en oficinas públicas (centros de salud, centros de servicios sociales, bibliotecas, etc.).



Cartel Programa Entra.net

- 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 2.200 trípticos en el Ayuntamiento de Getafe, 4.900 dípticos entre los Ayuntamientos de Parla, Fuenlabrada y Coslada, 450 memorias USB en el Ayuntamiento de Fuenlabrada, 500 Tarjetones en el Ayuntamiento de Fuenlabrada, 1309 carteles entre los Ayuntamientos de Coslada, Getafe y Barco de Valdeorras, 100 CD realizados por el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid.

Se ha difundido fundamentalmente, en Institutos de Educación Secundaria, Ampas, Colegios y Centros Educativos y de Formación ubicados en los distintos municipios (Getafe, Fuenlabrada, Parla, Rivas VaciaMadrid, Coslada y O Barco de Valdeorras), así como en los propios Ayuntamientos.



Díptico del Programa de Prevención de violencia sexual en Jóvenes y adolescentes del Ayuntamiento de Fuenlabrada



CD del Programa de Prevención de violencia sexual en Jóvenes y adolescentes en Ayuntamiento de Rivas

- Con motivo de las actuaciones realizadas en colaboración con la Fundación Secretariado Gitano para fomentar la participación social y la integración laboral de las mujeres gitanas se han editado 700 ejemplares de la "Guía de Intervención social con la Comunidad Gitana desde la perspectiva de género", los cuales se distribuyeron entre las Asociaciones gitanas, Administraciones públicas y entidades que trabajan con la población gitana. También se han repartido 100 bolsas divulgativas de las Jornadas estatales, que tuvieron lugar los días 27 y 28 de noviembre.

•

Medida 12. Inserción de anuncios en medios de comunicación.

En el ámbito de los Convenios de colaboración firmados con los Ayuntamientos, se han llevado a cabo siguientes anuncios en prensa, radio y otros medios de comunicación locales. Ha cobrado importancia la difusión a través de prensa digital. Entre ellos destacan los siguientes:

- En el ámbito del Programa CLARA, se han realizado notas de prensa, anuncios publicitarios en prensa local, banner en Internet, etc. en algunos de los municipios en los que se ha impartido. Por ejemplo, una noticia de la clausura del Programa difundida en el Faro de Vigo por el Ayuntamiento de Bayona.

Provocado por el Instituto de la Mujer y cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Concello de Baiona, el programa "Clara" ha abierto una puerta

al empleo a diecinueve mujeres baionesas que, en los últimos tres meses, participaron en sus cursos: de cocina, limpieza industrial y cajera-reponedo-

ra. En paro y en algunos casos con situaciones personales difíciles, en la experiencia han encontrado "coraje" y ganas de abrirse camino.

Cocineras de oportunidades

Diecinueve mujeres completan un curso en Baiona para mejorar su autoestima y buscar empleo

D. VÁZQUEZ • Baiona

Buscaban sus nombres en un horizonte laboral borroso y lejos de su alcance, pero el Centro de Información a Muller (CIM) de Baiona les cedió hace tres meses prismáticos y los medios para acercarse a él a través del programa "Clara", una iniciativa del Instituto de la Mujer cofinanciada por el Fondo Social Europeo y el Concello.

Así, las diecinueve mujeres seleccionadas, todas ellas en paro, comenzaron en septiembre las riendas de su futuro aprendizaje por monitoras que les elevaron la autoestima, les dieron herramientas para buscar empleo y les pusieron sobre el camino, dispuestas a dar el primer paso.

Diez de las beneficiarias agarraron la sartén por el mango en sentido literal y dirigidas por el cocinero José Manuel Tüñer, desarrollaron sus habilidades entre cazuelas. Son mujeres con una enorme calidad humana, superdispuestas y con grandes capacidades, explica el monitor, cuya carrera profesional le ha llevado a trabajar en varios restaurantes "con estrella" hasta que abrió uno propio en Baiona.

Durante un mes, las alumnas han aprendido técnicas básicas de cocina y decoración de platos, algunas nociones de enología e incluso normas de protocolo a la mesa, aunque tres sesiones semanales de tres horas saben a poco a la mayoría. "Fue muy ameno y le sacamos bastante provecho, pero se nos hizo corto", reconoce Rosángela Súa, para quien el aprendizaje y engordar el currículum "nunca está demás".

"Abres un poco los horizontes y tienes más coraje a la hora de salir a buscar trabajo", asegura en este sentido Liana David, que coincide con la opinión de Pilar Marcote, para quien la "grata" experiencia le ha servido para "ampliar conocimientos" y relacionarse un poco.

Para Silvia González conocer a

sus compañeras -a quienes ya considera "amigas"- ha sido lo más positivo de la experiencia, que le ha servido además de "cucina" para salir de casa en un momento personal difícil.

Para otras, como Chelo Leyenda, ama de casa durante 25 años, la prioridad en cambio es el trabajo.

"Que me contraten, por favor", exclamó entre las risas de sus compañeras, a las que espetó, con una sonrisa: "Nunca se sabe, siempre pueden llamarte de algún lado".

Buen humor y ganas de afrontar nuevos retos no les faltan, porque a la meta, dicen, solo se puede llegar si se emprende el camino.



El monitor y las alumnas del módulo de cocina, en el Centro de Información a Muller de Baiona. J. Lores

Tres itinerarios y prácticas en empresas

El programa Clara ofrecía a las beneficiarias, todas ellas mujeres desempleadas, asesoramiento personalizado y tres itinerarios laborales ajustados a sus capacidades y formación. Así, además del módulo de cocina, se impartió otro de limpieza

industrial y un tercero de cajera-reponedora de supermercado.

En todos los casos, se ofrecía a las alumnas prácticas en diferentes empresas del municipio, que algunas ya iniciaron en las últimas semanas y otras, como en el caso de las participantes

en el curso de cocina, comenzarán la próxima semana.

El programa se celebró este año por segunda vez en Baiona. En 2011, de los 18 mujeres beneficiarias, 8 lograron un empleo y 9 iniciaron estudios de ESO y Bachillerato.

La fuerza del viento derriba una valla publicitaria en Sabarís

Los fuertes vientos que se registraron ayer de madrugada en la comarca derribaron una de las vallas publicitarias situadas en las inmediaciones de la primera rotonda de la avenida de Sabarís. A pesar de las grandes dimensiones del panel, solo causó daños en el cierre metálico de la finca donde estaba instalado.

Inscripciones para el programa de termalismo del Imerso

El departamento de Bienestar Social de Gondomar informa de que ya está abierto, hasta el 16 de enero, el plazo de presentación de solicitudes para participar en el programa de termalismo del Imerso, dirigido a personas mayores de 60 años. Las personas que quieran inscribirse o recibir más información pueden solicitarla en el departamento de Bienestar Social, en la planta baja de la Casa da Cultura.

Concierto infantil a cargo de Mamá Cabra en el Lois Tobío

El auditorio municipal Lois Tobío de Gondomar acoge esta tarde, a las 18.00 horas, un concierto de música infantil a cargo del grupo Mamá Cabra, que presenta el espectáculo "Cantos pequeños". Entradas: 2,50 euros.

Belén viviente de la asociación de Mulleres Rurais gondomareña

La asociación de Mulleres Rurais de Gondomar ofrece hoy por la mañana una nueva representación de su belén viviente en la Praza da Paradelá, al lado de la casa consistorial.

La comisión de fiestas de Parada dona la cesta navideña que sorteaba

- En el ámbito del Programa SARA, se han realizado notas de prensa y se han publicado artículos en los periódicos de Soria, Castellón y Sabadell, y en varios periódicos locales de la provincia de Ciudad Real. También se ha realizado una cuña en radio y otra en la TV local, ambas en Castellón. Se ha difundido a través de notas de prensa tanto escrita como digital en las mismas localidades.
- Los Talleres rurales para la promoción del acceso y uso de las TIC de las mujeres rurales, se han difundido a través de publicaciones en periódicos digitales, como el Taller realizado en Cantabria, que ha tenido amplia difusión utilizando las nuevas tecnologías.

Cantabria seleccionada por el Instituto de la Mujer para desarrollar el programa ENTRA.NET destinado a fomentar el uso de las nuevas tecnologías entre las mujeres

Fecha de publicación:

18/12/2012



La directora general de Igualdad, Mujer y Juventud, Isabel Gómez-Barreda, durante la presentación de ENTRANET en Ramales. (Gabinete de prensa)

Canarias, Extremadura y Comunidad Valenciana son el resto de comunidades autónomas en las que se implantará esta iniciativa

Reducir la brecha de género en el acceso y uso de las TIC, priorizando los grupos de mujeres con una situación de partida más desventajosa: mujeres de 45 a 65 años, de una población rural de menos de 3.000 habitantes, es el objetivo para el que el Instituto de la Mujer ha impulsado el Programa ENTRA.NET, en colaboración con el Fondo Social Europeo y los organismos de igualdad de Canarias, Cantabria, Extremadura y Comunidad Valenciana

El Programa ENTRA.NET, que en Cantabria se ejecuta en colaboración con la Dirección General de Igualdad, Mujer y Juventud del Gobierno de Cantabria, combina la formación con la aplicación práctica de los contenidos aprendidos, con el objeto de dotar de una variedad de herramientas a las participantes que incentiven la introducción en sus actividades diarias de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Para ello se trabaja con grupos de quince mujeres, en los que previamente se identifica el nivel e intereses del grupo, para posteriormente según el diagnóstico de perfil, realizar dos ciclos formativos en los que se trabajan con programas para el uso de Webcam, Videoconferencia, Sistemas de comunicación: skype, yahoo, live, sistemas de descarga, producción, retoque de foto, edición de video, redes sociales, wikis, blog, mapas y cartografía digital, etc. todo ello adaptado a potenciar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Al finalizar cada ciclo de formación se realiza una videoconferencia en la que las mujeres participantes se comunican con una persona que se encuentra en otra localización, para ello han de ser capaces de combinar diferentes elementos como voz, imagen, archivos, etc.

5 TELECINCO.es más

Regístrate | Conéctate | A-Z | Guía TV Buscar...

informativostelecinco.com

Inicio Lo último Economía Tecnología **Sociedad** Deportes + secciones Informativos Completos

ES NOTICIA > Papa · Arturo Fernández · Bárcenas · Oscar Pistorius · San Valentín · Lo + visto · Trailers · Blogs

Cantabria, seleccionada por el Instituto de la Mujer para desarrollar el programa ENTRA.NET

18.12.12 | 14:12h | EUROPA PRESS | SANTANDER

Destinado a fomentar el uso de las nuevas tecnologías entre las mujeres

Reducir la brecha de género en el acceso y uso de las TIC, priorizando los grupos de mujeres con una situación de partida más desventajosa -de 45 a 65 años-, de una población rural de menos de 3.000 habitantes, es el objetivo para el que el Instituto de la Mujer ha impulsado el Programa ENTRA.NET, en colaboración con el Fondo Social Europeo y los organismos de igualdad de Canarias, Cantabria, Extremadura y Comunidad Valenciana.

El Programa ENTRA.NET, que en Cantabria se ejecuta en Ramales, en colaboración con la Dirección General de Igualdad, Mujer y Juventud del Gobierno de Cantabria, combina la formación con la aplicación práctica de los contenidos aprendidos, con el objeto de dotar de una variedad de herramientas a las participantes que incentiven la introducción en sus actividades diarias de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

COMPARTIR

0 1 0 0

Me gusta Twitter +1 correo

Más redes

PUBLICIDAD

GUILLERMO DEL TORO PRESENTA

MAMA

ACTIVAR SONIDO

milele SERIES TV MOVIES PROGRAMAS INFANTIL DIRECTO

MEDIASET España

Medida 13. 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 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.

Hay tres apartados específicos dedicados a la difusión de los Fondos Estructurales: en el primero, "La igualdad en los Fondos Europeos", tiene como objetivo visibilizar la importancia de la financiación de los Fondos europeos y la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos de intervención de los Fondos; asimismo, se hace mención a la normativa comunitaria y española relacionada con los Fondos Europeos en el período 2007-2013 y la igualdad de género; 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 2012, ha sido de 360.302.

Con el objetivo de aportar información sobre la situación de mujeres y hombres en la SI, y sensibilizar a las instituciones y agentes sociales para la incorporación de la igualdad de género en sus actividades, se ha creado un Portal sobre género y TIC. Al portal se accede directamente o se puede acceder desde la página principal del Instituto de la mujer, desde donde se publicita y difunde este recurso.

<http://www.e-igualdad.net/>

El portal recibe un promedio de 2.000 visitas al mes.

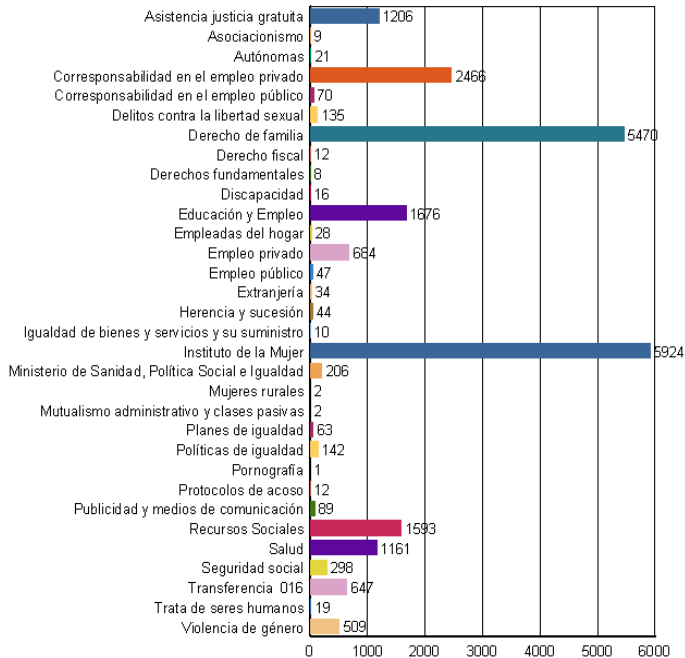
Por otra parte, el Instituto de la Mujer dispone de un servicio gratuito de información telefónica 900-19-10-10 y DTS para mujeres sordas 900-152-152, con horario de 9.00 a 23.00 horas, de lunes a viernes, excepto los días festivos nacionales, de información de los derechos de las mujeres y de atención a las víctimas de discriminación por razón de sexo.

El teléfono gratuito, durante el año 2012 recibió 223.367 llamadas, de las cuales fueron atendidas 16.844, de todo el Estado, de las cuales, 16.098 eran mujeres y 746 hombres. Se observa un progresivo aumento de las demandas de este servicio a la vez que se incrementa el número de consultas de hombres.

En cuanto a la forma de acceder al servicio, un 34.96% lo hicieron por Internet, un 28.06% por personas conocidas y un 12.64% por medio de otras Administraciones Públicas.

Las personas usuarias de este servicio, son informados sobre las competencias y actividades (cofinanciadas o no) del Organismo (21.62%) y a su vez, realizan consultas sobre diversas materias, cuya distribución se pone de manifiesto en el siguiente cuadro:

Distribución por Materias



Medida 15 y 16. Mención explícita a la cofinanciación del FSE en todos los documentos y materiales que se desarrollen en relación con las operaciones y respecto a las normas técnicas establecidas por la reglamentación comunitaria.

Este Organismo, con carácter general, ha realizado lo siguiente para la información y publicidad de todas sus actuaciones cofinanciadas por el FSE:

- anunciar claramente la ayuda comunitaria del FSE y los porcentajes de cofinanciación, en todos los documentos 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)

E. Medidas dirigidas al Público en general

Medida 18. Elaboración de materiales publicitarios

- 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 2012, una Investigación conducente a la elaboración de un índice sintético de discriminación salarial, la cual tiene como objetivo realizar un análisis en profundidad de las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres y elaborar un indicador sintético, referente a la brecha salarial.

- Asimismo, destaca en el ámbito de la SI, un Informe de evaluación del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la SI, con el objetivo de valorar los resultados y actuaciones de dicho Plan. El Informe va dirigido al público en general, así como a Asociaciones de mujeres y Organismos de Igualdad, agentes TIC del sector público y privado en particular.



“Informe de evaluación del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la SI”

- En el marco del Proyecto Innovatía, realizado con la colaboración de la Universidad de Santiago de Compostela, se han editado 100 programas de “A ruta para emprender”, 70 Guías para la “Elaboración del Plan de Empresa”, se han realizado 10 Manuales de Procedimientos y Fichas entregables y se han realizado 5 videos on-line en relación con las empresas de bases tecnológicas con perspectiva de género. Asimismo, se han realizado 2 carteles para cada Encuentro “Emprendiápolis” y 1 para la Jornada “Innovar y emprender en humanidades, una realidad femenina”. Se han elaborado dos faldones de mesa para los Encuentros “A ruta para emprender” y “Emprendiápolis” y 100 bolígrafos para la Jornada “Emprender en humanidades” el Encuentro Emprendiápolis.



Programa “Ruta para emprender”

- En el ámbito de las Nuevas Tecnologías, se ha celebrado el Seminario “Mujeres y TIC”. Para facilitar información y hacer publicidad del seminario realizado el 26 de noviembre en el salón de actos del Instituto de la Mujer se diseñó un cartel que ha servido de imagen del seminario y una tarjeta de invitación, ambos en soporte digital. Tanto el cartel como la invitación, junto con el programa del seminario, se han publicitado a través de una convocatoria masiva lanzada por correo electrónico dirigida a las asociaciones de mujeres y entidades del ámbito tecnológico.

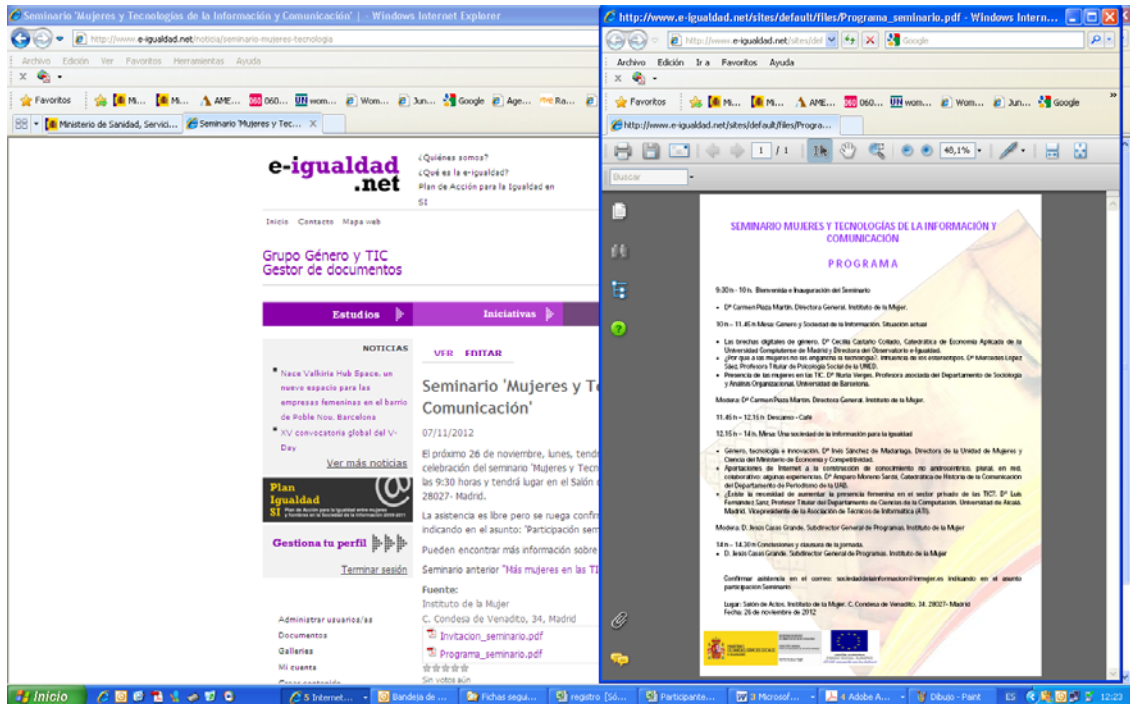
Medida 19. Información y publicidad del PO a través de las nuevas tecnologías

Destacamos aquí alguna de las informaciones de las actuaciones cofinanciadas que se han difundido a través de las nuevas tecnologías:

- En el ámbito del Programa Innovatía, dirigida a fomentar la iniciativa emprendedora en el ámbito universitario y a la creación de spin-off, se ha realizado difusión en dos páginas web: www.womenemprende.org y www.emprendia.es
- Todas las actuaciones relacionadas con la SI que ha llevado a cabo el IM, se han difundido a través de la página web institucional y del portal e-igualdad.net. Por ejemplo, el Seminario “Mujeres y TIC”.

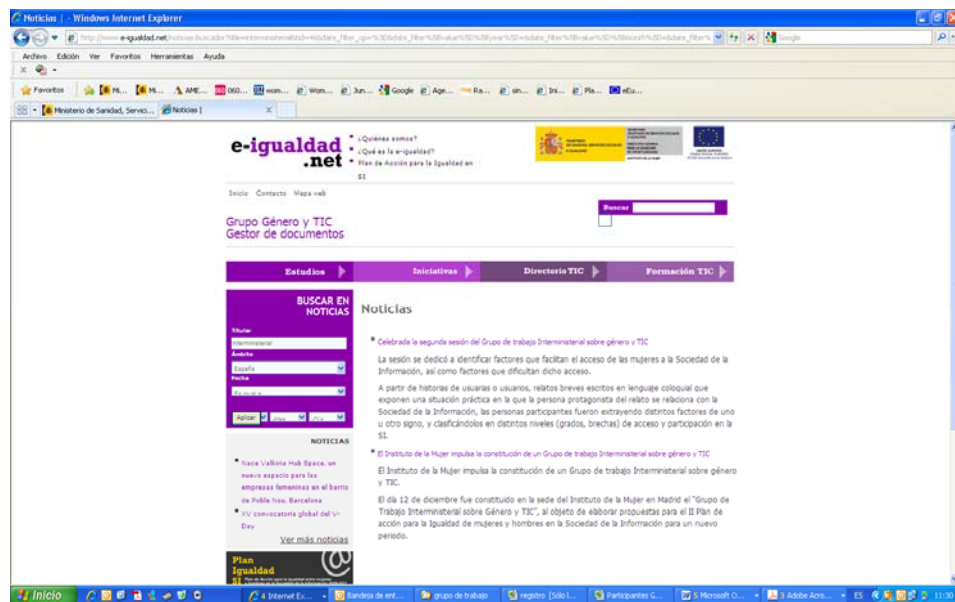
Con posterioridad a la celebración del seminario, todas las ponencias han sido colgadas en la Web del instituto y el portal e-igualdad.net para su consulta y difusión.

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2012/Noviembre/seminariotic.htm>



Programa Seminario “Mujeres y TIC”

- Asimismo, el Informe de evaluación del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la SI y el Grupo Interministerial Género y TIC, han sido difundidos a través de la página web del IM y en el portal e-igualdad.net



Grupo Interministerial Género y TIC

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2012/Diciembre/iiPlanAccionIgualdad.htm>

- En el Programa Entra.net, consistente en un Taller para la promoción del acceso y uso de las TIC de las mujeres rurales, se realizó la difusión en la página web del Instituto, así como la realización de la tertulia digital en la que se participó activamente a través de la entrevista y consultas que realizaron las participantes al Director de la Subdirección.

http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2012/octubre/programaENTRANET_15102012.htm

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2012/Noviembre/tertuliaDigital.htm>

- Los actos de carácter institucional como el Acto del 25 de noviembre conmemorativo del Día internacional contra la violencia y el Acto Homenaje a las Constituyentes, diputadas y senadoras de la Legislatura de 1977, han tenido amplia difusión a través de la página web del IM.



Además, el Acto del 25 de noviembre, se ha difundido a través de las redes sociales, tanto en FLICKR como en youtube mediante la publicación de un video publicado en:

<http://youtu.be/v38IWjmOK7I>

Por último, para la validación de las confirmaciones de asistencia a ambos actos se ha incluido un código bidi en las mismas, que fue leído con diversos móviles a las puertas del Acto y así se facilitó un rápido y fiable registro de asistentes.

- Las exposiciones Itinerantes que lleva a cabo el IM por todo el territorio nacional para difundir las actuaciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, en todos los ámbitos de la vida, también son difundidas a través de la página web institucional.



Medida 20. Difusión de información a los medios de comunicación

El Instituto de la Mujer, mediante notas de prensa, difunde las actuaciones cofinanciadas por el FSE a todos los medios de comunicación a nivel nacional y también regional y local, incluida la prensa digital, a revistas especializadas, a Grupos de comunicación, etc. Se han difundido también a través de la página web del Instituto de la Mujer y en Noticias Inmujer.

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 23 de octubre de 2012, sobre el Programa Aurora dirigido a favorecer el empleo de mujeres rurales durante los años 2012-2013, en el que han participado, 246 mujeres y 13 Ayuntamientos y la de 11 de diciembre sobre la organización de una Jornada para poner en marcha dicho Programa.

Por otra parte, se ha realizado un gran esfuerzo informativo con el objetivo de dar la más amplia difusión a los Actos institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional contra la violencia de género, así como el Acto Homenaje a las Constituyentes, diputadas y senadoras de la Legislatura de 1977, por lo que se han acreditado medios de comunicación a los actos y se han realizado boletines informativos en radio y TV así como publicaciones en periódicos de tirada nacional.

En el ámbito del Proyecto Innovatía, realizado en colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela, se ha realizado una entrevista en TV local a Eva López Barrio, presentando la actividad "La ruta para emprender", el día 11 de junio.

En el ámbito de los Convenios de colaboración firmados con los Ayuntamientos, se han llevado a cabo anuncios en prensa, radio y otros medios de comunicación locales. Ha cobrado importancia la difusión a través de prensa digital. Nos remitimos a los ya comentados en la Medida 12.

Medida 22. Celebración de actos de difusión de los avances y resultados del PO

El Instituto de la Mujer, 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 2012, se mencionan los siguientes:

- Un acto de homenaje de las constituyentes, diputadas y senadoras de la Legislatura de 1977, dirigido a un perfil muy amplio con una convocatoria a personalidades destacadas de la sociedad española de

diferentes ámbitos: político e institucional, académico, medios e comunicación, ámbito empresarial, y representantes de colectivos sociales y de las organizaciones de mujeres para asistir y en general a la población puesto que hubo convocatoria de medios, asistiendo la Agencia EFE. Al Acto asistieron la casi totalidad de las Constituyentes que aún están vivas y fueron acompañadas por un total de casi 500 personas. Se proyectó la película “Las Constituyentes” en la que participaban las homenajeadas y posteriormente, tuvo lugar una presentación institucional por parte de las autoridades y un coloquio debate entre las homenajeadas.



- Un acto conmemorativo, del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género, al objeto de realizar una acción potente de sensibilización a la población en general y a los medios de comunicación de masas. Este objetivo ha sido conseguido realizando la actividad en un espacio público perteneciente al Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, situado en el centro de la capital, zona de gran afluencia de público. El acto ha consistido en un homenaje a las mujeres víctimas mortales con la lectura de los nombres de todas ellas, un discurso institucional por parte de la titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, seguido de la participación gratuita del Coro de RTVE al completo (53 personas).
- En el marco de las acciones dirigidas a mujeres con discapacidad se ha celebrado, en colaboración con el CERMI, un Seminario “Los desafíos del nuevo milenio para las mujeres con discapacidad”, celebrado en Madrid, del 27 al 29 de junio, en el Centro Deportivo y Cultural de la ONCE. Al Seminario asistieron 214 personas (27 hombres y 187 mujeres).
- En el marco de las actuaciones dirigidas al fomento de la integración social y laboral de las mujeres gitanas, mediante la colaboración con la Fundación Secretariado Gitano, se han llevado a cabo las XVI Jornadas Estatales de Mujeres Gitanas “Promoción educativa y laboral de la Mujer. Empoderamiento en igualdad”, celebradas los días 27 y 28 de noviembre en la sede de la Fundación Secretariado Gitano, dirigido a personas del centro y mitad sur de España. Participaron 97 personas (95 mujeres y 2 hombres).
- En el ámbito del Programa Aurora, se han realizado dos Jornadas informativas/formativas del Programa en la sede del Instituto de la Mujer durante los meses de octubre y diciembre.
- En el ámbito del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes, se han realizado talleres de prevención, cursos de formación y jornadas de información sobre agresiones sexuales en los Ayuntamientos donde se han celebrado, dirigidas a las Ampas, Asociaciones de Mujeres, profesionales, Asociaciones vecinales y público en general. Han asistido un total de 2.287 personas (903 hombres y 1.463 mujeres) entre profesionales, alumnado y publicidad.
- Para generar conocimiento sobre la participación de las mujeres en el sector TIC, se ha celebrado el Seminario “Mujeres y TIC” que ha tenido lugar en la sede del Instituto de la Mujer, en Madrid, el 26 de noviembre, para el cual se ha contado con la participación de personas expertas en el ámbito del género y las TIC. El Seminario incluyó dos mesas, una primera enfocada a facilitar un panorama sobre la situación actual de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información. En la segunda mesa, las exposiciones se focalizaron en torno a cómo construir la sociedad de la información para favorecer situaciones de igualdad.

Estuvo dirigido a mujeres tecnólogas, empresas del sector, Universidad y público en general. Al mismo asistieron 90 personas (88 mujeres y 2 hombres) y hubo representación de 54 entidades públicas y privadas.

- En el marco del Proyecto Innovatia, realizado con la colaboración de la Universidad de Santiago de Compostela, que va dirigido a fomentar el empresariado femenino en el ámbito científico-tecnológico, se han realizado 5 Encuentros "Emprendianápolis", a los que asistieron un total de 140 personas (63 hombres y 77 mujeres) y una Jornada "Innovar y Emprender en humanidades, una realidad femenina", a la que asistieron 10 personas (8 mujeres y 2 hombres). En todos ellos, se ha tenido especialmente en cuenta la perspectiva de género, tanto en los contenidos de la formación, en la organización de los Encuentros, como en la difusión y sensibilización en los que se ha eliminado todo elemento sexista, tanto en los textos como en las imágenes.

Por otra parte, el Instituto de la Mujer, en cumplimiento de los fines que tiene encomendados, entre los cuales se incluye como finalidad, la difusión y sensibilización sobre la situación de las mujeres en los distintos ámbitos, fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e integrar la perspectiva de género en todas las actividades que lleven a cabo, crea, organiza y programa Exposiciones Itinerantes para difundir las actuaciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, en los ámbitos de la vida social, económica, política, laboral-profesional, educativa, etc.

Las exhibiciones itinerantes de este año 2012 han sido:

EXPOSICIÓN Y DESTINO	Nº VISTITANTES	FECHA EXHIBICIÓN
EXP. ITINERANTE LA OTRA MITAD DE LA CIENCIA AYTO DE MÉRIDA- BADAJOZ	2500	01/02/2012
EXP. ITINERANTE LA OTRA MITAD DE LA CIENCIA AYTO DE ALZIRA-VALENCIA	335	02/02/2012
EXP. ITINERANTE LA OTRA MITAD DE LA CIENCIA AYTO ASTILLERO-CANTABRIA	1800	02/02/2012
EXP. ITINERANTE 18 SEGUNDOS INSTITUTO ARAGONES DE LA MUJER-HUESCA	2400	28/02/2012
EXP. ITINERANTE MUJERES ESPAÑOLAS AYTO DE PUERTOLLANO	500	28/02/2012
EXP. ITINERANTE EMIGRACIÓN DE MUJERES VALIENTES AYTO. FUENLABRADA-MADRID	1020	29/02/2012
EXP. ITINERANTE MUJERES Y SOCIEDAD RURAL DIPUTACIÓN DE MALAGA	2211	01/03/2012
EXP. ITINERANTE LA OTRA MITAD DE LA CIENCIA UNIV. CARLOS III- GETAFE-MADRID	2500	05/03/2012
EXP. ITINERANTE LAS OPORTUNIDADES DE LA EDAD AYTO ARANDA DE DUERO-MADRID	3275	05/03/2012

EXP. ITINERANTE EL VOTO FEMENINO EN ESPAÑA UNIV. AUTONOMA DE MADRID	23239	05/03/2012
EXP. ITINERANTE CON LAS MUJERES AVANZA EL MUNDO ASOC. DE MUJERES DE ORIHUELA ALICANTE	3500	05/03/2012
EXP. ITINERANTE MUJERES EN LA ALDEA GLOBAL AYTO DE POBLETE-CIUDAD REAL	120	06/03/2012
EXP. ITINERANTE EL VOTO FEMENINO EN ESPAÑA AYTO DE ORTIGUEIRA-A CORUÑA	626	07/03/2012
EXP. ITINERANTE MUJERES ESPAÑOLAS DIPUTACIÓN DE BADAJOZ	330	20/03/2012
EXP. ITINERANTE CON LAS MUJERES AVANZA EL MUNDO IES ALFONSO XI ALCALA LA REAL-JAEN	850	20/03/2012
EXP. ITINERANTE EL VOTO FEMENINO EN ESPAÑA AYTO DE PICASSENT-VALENCIA	600	21/03/2012
EXP. ITINERANTE LA OTRA MITAD DE LA CIENCIA INSTITUTO ARAGONES DE LA MUJER-TERUEL	100	21/03/2012
EXP. ITINERANTE LAS OPORTUNIDADES DE LA EDAD AYTO DE BERRIOPLANO-NAVARRA	324	03/04/2012
EXP. ITINERANTE SIEMPRE ADELANTE AYTO COLLADO VILLALBA-MADRID	1800	01/06/2012
EXP. ITINERANTE SIEMPRE ADELANTE COE - MADRID	890	01/06/2012
EXP. ITINERANTE SIEMPRE ADELANTE UNIV. MIGUEL HERNÁNDEZ ELCHE-ALICANTE	900	01/06/2012
EXP. ITINERANTE SIEMPRE ADELANTE IES FUENTE NUEVA- EL EJIDO-ALMERIA	1700	13/06/2012
EXP. ITINERANTE MUJER Y DEPORTE FEDERACIÓN RIOJANA DE GIMNASIA- LOGROÑO	5600	14/06/2012

EXP. ITINERANTE SIEMPRE ADELANTE FEDERACIÓN RIOJANA DE GIMNASIA-LOGROÑO	7000	14/06/2012
EXP. ITINERANTE MUJERES ESPAÑOLAS AYTO DE AGUILAS-MURCIA	222	20/06/2012
EXP. ITINERANTE EL VOTO FEMENINO EN ESPAÑA AYTO DE FORTANETE-TERUEL	700	18/08/2012
EXP. ITINERANTE SIEMPRE ADELANTE UNIV. VIGO-PONTEVEDRA	2000	08/10/2012
EXP. ITINERANTE MUJERES ESPAÑOLAS INSTITUTO DE LA MUJER DE EXTREMADURA. MERIDA-BADAJOS	890	10/10/2012
EXP. ITINERANTE 18 SEGUNDOS AYTO CASAR-CACERES	400	02/11/2012
EXP. ITINERANTE EMIGRACIÓN DE MUJERES VALIENTES INSTITUTO DE LA MUJER DE EXTREMADURA. MERIDA-BADAJOS	450	13/11/2012
EXP. ITINERANTE LAS OPORTUNIDADES DE LA EDAD AYTO DE VENTA DE BAÑOS-PALENCIA	633	16/11/2012
EXP. ITINERANTE CON LAS MUJERES AVANZA EL MUNDO AYTO CASAR-CACERES	400	17/11/2012
EXP. ITINERANTE SIEMPRE ADELANTE AYTO DE MADRID	1349	19/12/2012

Las exposiciones llevan asociadas folletos y carteles.



Cartel de la Exposición "Mujeres y Sociedad Rural"

Esta actuación va dirigida a toda la población puesto que la exposición puede ser solicitada por colegios, institutos, universidades, ayuntamientos, diputaciones, asociaciones y organizaciones profesionales y sindicales, etc.

ORGANISMO AUTÓNOMO DE TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

En el año 2012, el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, gestionó la impartición de más de 614 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 2012 un total de 29.400 dípticos y 1.250 carteles.

Plan de Formación Profesional para el Empleo en el Centro Año 2012

El Fondo Social Europeo y el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo ponen a tu disposición itinerarios integrados de inserción laboral.

Aprovecha esta oportunidad y tendrás más posibilidades de encontrar un empleo.

Si estás interesado, ponte en contacto con el profesional de referencia de tu Centro (Educador, Gestor de Formación,...).



Deposito Legal: M-279162-2012

Co-financiado por:

 **FONDO SOCIAL EUROPEO**
El FSE invierte en tu futuro

 **GOBIERNO DE ESPAÑA**

 **MINISTERIO DEL INTERIOR**

 **ITPE**

Co-financiado por:

 **FONDO SOCIAL EUROPEO**
El FSE invierte en tu futuro

 **GOBIERNO DE ESPAÑA**

 **MINISTERIO DEL INTERIOR**

 **ITPE**

Para los alumnos participantes en estos cursos, se les ha entregado 3.200 carpetas y material escolar, 5.178 cuadernos y 5.536 equipos de vestuario con sus correspondientes logos del Fondo Social Europeo.

En relación a la difusión de los Programas SAL de acompañamiento para la inserción laboral de personas privadas de libertad y en libertad condicional que se ha realizado en 10 provincias y que se ha dirigido tanto a los potenciales beneficiarios como a los medios de comunicación y tejido empresarial de la zona, se han distribuido también 1.000 carteles y 10.000 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.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN

Siguiendo las medidas recogidas en el *Plan de Comunicación del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (POLCD)*, la Subdirección General de Inmigración no realiza funciones de información y publicidad directamente, salvo en las Memorias anuales y a través del BOE, pero si a través de sus agentes beneficiarios de la subvención, así:

- Las personas beneficiarias de los programas son informadas de su participación en un programa subvencionado por la Subdirección General de Integración de Inmigrantes y cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del BOE desde el momento de la publicación de la Convocatoria de Subvenciones anual. Además se les detalla las obligaciones en documentación y actuación que ello conlleva y la posibilidad de reintegro caso de incumplimiento..
- Las entidades quedan obligadas a dar publicidad de la participación comunitaria a través del FSE y a dar difusión de los programas de acuerdo con las directrices de información y publicidad reflejadas en el Reglamento (CE) nº 1159/2000 de la Comisión Europea de 30 de mayo o, en su caso, en el Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre.
- Los logotipos que aparecen en la Resolución de concesión citada habrán de incorporarse de forma visible en las sedes de las Entidades y en todo el material que se utilice para los programas subvencionados, así como para la difusión de los mismos.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

Avances y seguimiento en el Plan de Comunicación del PO:

Siguiendo las medidas recogidas en el *Plan de Comunicación del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (POLCD)*, la Subdirección General de Integración de Inmigrantes ha ejecutado durante el periodo tratado las que exponemos a continuación:

En el “Manual de Instrucciones para la presentación, gestión y seguimiento de los programas subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo” entregado a las entidades subvencionadas en la convocatoria 2011, ejecución 2012, quedan informadas de que:

- Las personas beneficiarias de los programas deberán ser **informadas** de su participación en un programa subvencionado por la Subdirección General de Integración de Inmigrantes y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.
- Las entidades quedan obligadas a dar **publicidad** de la participación comunitaria a través del FSE y a dar difusión de los programas de acuerdo con las directrices de información y publicidad reflejadas en el Reglamento (CE) nº 1159/2000 de la Comisión Europea de 30 de mayo o, en su caso, en el Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre.
- Los logotipos que aparecen en la Resolución de concesión citada habrán de incorporarse de forma visible en las sedes de las Entidades y en todo el material que se utilice para los programas subvencionados, así como para la difusión de los mismos.
- En la Memoria de actividades se reflejarán todas las medidas adoptadas e indicadores en materia de información y publicidad, adjuntado copia de todo el material utilizado.

Modificaciones al Plan de Comunicación, si las hubiera

Una vez recopilados e introducidos los datos en el documento de recogida de indicadores para el Plan de Comunicación se han detectado las siguientes incidencias. Algunas de estas incidencias tienen que ver con que la Subdirección General de Integración de Inmigrantes gestiona mayoritariamente el Programa Operativo a través de subvenciones a entidades, por lo que tenemos un gran volumen y diversidad de indicadores, y la aplicación no responde, en algunos casos, a nuestras necesidades.

- Con carácter general y de manera muy importante, señalar que sería necesario introducir la desagregación por sexo en los indicadores que sean susceptibles de ello, ya que según están recogidos actualmente no proporciona información sobre en qué medida repercuten las acciones de comunicación a hombres y a mujeres, por lo que tampoco permite diseñar medidas correctivas o acciones positivas en el caso de que fueran necesarias.
- En cuanto a los indicadores diseñados:
 - o El indicador nº 4 que contabiliza las páginas Web utilizadas para transmisión de la información del Programa Operativo, debería contabilizar también las páginas Web de las entidades que tienen programas subvencionados y cofinanciados por el FSE, ya que incluyen en las mismas información de los programas y publicidad del FSE y además, el fomento de las nuevas tecnologías de la información y comunicación es uno de los objetivos transversales del FSE.
 - o Así mismo, señalar que en el indicador nº 6, el campo denominado “% de organismos cubiertos” no se identifica con nuestra realidad. En todo caso su denominación habría de ser “nº de persona beneficiarias” o “nº de personas que han obtenido diploma o acreditación”, ya que en este indicador estamos introduciendo diplomas o certificados emitidos para los participantes en cursos realizados dentro de programas cofinanciados por el FSE. También sería deseable que este dato se recogiera desagregado por sexo.

- o Cuando se solicita el nº de puntos de distribución dentro de la información de un indicador concreto, deberían ser el nº de puntos reales donde la entidad ha distribuido la información, el folleto, el material,... , y no incluir un número fijo previamente acordado, tal y como se sugirió que se hiciese.

UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

La UAFSE, en tanto que Autoridad de Gestión del POAE tiene definidas unas obligaciones generales específicas en el Plan de Comunicación de dicho programa. Por ello, al igual que todos los Organismos Intermedios y/o gestores, además de haber continuado informando a los beneficiarios que la aceptación de la financiación implica la inclusión en la lista de beneficiarios de conformidad con el artículo 7, apartado 2, letra d del Reglamento 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, asume la obligatoriedad de la publicación del listado de estos beneficiarios.

Dicha lista de beneficiarios se continúa publicando de un modo centralizado en la página Web de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (www.empleo.gob.es/uafse) y se va actualizando a medida que la información está disponible en la aplicación FSE 2007. En ella se encuentran recogidos todos los beneficiarios de ayudas del FSE de 2012.



Asimismo, el 9 de mayo de 2012, en conmemoración del día de Europa, se llevó a cabo el acto de izado de la bandera europea ante la sede de la Autoridad de Gestión FSE, permaneciendo así durante una semana, tal y como exige el artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión.



Celebración del Día de Europa en la UAFSE

Con ese motivo, además de mantener la bandera izada durante toda la semana, se llevó a cabo la difusión de ediciones conmemorativas del Fondo Social Europeo, a disposición para su consulta en las zonas comunes de la sede de la Unidad Administradora. Por otra parte, con la colocación de paneles dedicados específicamente a recordar este día, en distintas áreas del edificio, se ha celebrado la jornada que en la Cumbre de Milán de 1985, los Jefes de Estado y de Gobierno decidieron definir como conmemorativa de la Unión Europea.



Se procedió también, en la entrada del recinto, al reparto de productos publicitarios del FSE, para quienes visitaron la UAFSE durante esos días. A través de un correo electrónico masivo se recordó la celebración de esta jornada a todos los que participan en la gestión, desarrollo y aplicación del FSE en España. También se realizaron varias actuaciones de difusión (banner en prensa, calendarios, etc.). Muchos ejemplares del calendario conmemorativo del Día de Europa se distribuyeron también ese día.



Banner en "20 Minutos", en conmemoración del Día de Europa



Calendario 2012 distribuido en conmemoración del Día de Europa.

El evento de difusión anual que la UAFSE organiza, en el que participan los organismos de todos los Programas Operativos españoles, se centró en unas Jornadas del Grupo Técnico de Trabajo con la Comisión Europea los días 4 y 5 de octubre en Madrid. El encuentro tuvo como objetivo el mostrar los avances en materia de Política de Cohesión para el futuro periodo así como las propuestas de modificaciones para los programas del actual periodo.

La DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión presentó los principales elementos del estado de situación de las negociaciones sobre las propuestas de la Comisión Europea para la Política de Cohesión en 2014-2020. Asimismo, se trató la situación de los programas operativos, analizando aquellos elementos que inciden en su ejecución, seguimiento y control por el Fondo Social Europeo en España.



Igualmente se habló de simplificación; de costes indirectos; de costes unitarios en educación; de indicadores; de evaluación y seguimiento; de ejecución de los programas operativos; de los informes anuales; de pagos y compromisos financieros y del estado de las auditorías.

En las Jornadas, que tuvieron una duración de un día y medio, participaron representantes de la Comisión Europea y de la Autoridad de Gestión, así como de todos los Organismos Intermedios y de las Intervenciones Generales.

Por último, es importante recordar que, además de las actuaciones generales asumidas específicamente por la Autoridad de Gestión del FSE para cada PO, la UAFSE ha completado las acciones de los Planes de Comunicación de todos los Programas Operativos nacionales, a través de su propio Plan de Información y Publicidad del PO de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, cuyo objeto es precisamente el de la complementariedad de los demás Planes de Comunicación.

7.3 Ejemplos de buenas prácticas de información y publicidad.

CÁRITAS

Corto Documental “Estoy en Ello”

En 2012 presentamos el corto-documental “Estoy en Ello”, una producción cinematográfica que narra la historia de 6 participantes del programa de empleo de Cáritas Española. No escapa a nadie la importante labor social desempeñada por Cáritas, pero «Estoy en Ello», más que indagar en la propia organización, se pregunta por la naturaleza y origen mismo de la problemática y, a la vez, origen de todo principio de solución: la persona. En el documental los protagonistas son personas en mitad de un camino hallado o por hallar: el camino que es la vida y que es la búsqueda de la felicidad. El mismo camino, en definitiva, que transitamos todos, compañeros de un espacio y un tiempo que compartimos. Este cortometraje trata de transmitir un mensaje positivo a través de la fuerza y la esperanza que

emana de de estos seis protagonistas y sus historias. Historias que son las nuestras y protagonistas que somos todos, de nuestras vidas. Responsables últimos de su desarrollo.

El documental se rueda entre los meses de mayo y octubre de 2011, presentándose finalmente en sociedad el 24 de octubre de 2012, en el Colegio Mayor del Centro Loyola (Madrid). No obstante, el documental está pensado para su reproducción en las redes sociales y desde cualquier punto del mundo a través de internet. En la actualidad lleva más de 15.000 reproducciones (entre todos sus formatos) y se está usando en multitud de foros como un elemento de debate y reflexión.

Cartel Oficial “Estoy en Ello”



Alguna de las actividades informativas que acompañaron la presentación:



Caritas ha compartido un enlace.

23 de octubre de 2012

Estamos presentando en el Colegio Mayor Loyola "Estoy en ello". Os dejamos el spot del corto-documental, esperamos que os guste



Estoy en ello

youtu.be

Spot del corto-documental Estoy en ello -
subtitulado en castellano www.caritas.es



Cáritas Española @_CARITAS

26 oct

El pasado martes presentamos el corto "Estoy en ello". Os dejamos el enlace para que podáis verlo completo youtu.be/vG-CajbYXY8

[Ver contenido multimedia](#)



Cáritas Española @_CARITAS

24 oct

Cáritas produce el cortometraje "Estoy en ello", que narra seis experiencias vitales ante la tempestad de la exclusión bit.ly/TTtPMv

[Abrir](#)



Cáritas Española @_CARITAS

23 oct

Estamos presentando "Estoy en ello". Os dejamos el spot del corto-documental, esperamos que os guste youtu.be/yG0KdOhQrkQ

[Ver contenido multimedia](#)

Enlace de Facebook sobre la presentación del Documental:

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=10151120428151121&set=a.310803871120.152754.64200796120&type=1&theater>

El documental se puede ver en:

- Sección Multimedia / videos de www.caritas.es
- Spot Subtitulado Castellano:
<http://www.youtube.com/watch?v=yG0KdOhQrkQ>
- Trailer Subtitulado Castellano:
<http://www.youtube.com/watch?v=cnilo4kARgE>
- Corto Subtitulado Castellano:
<http://www.youtube.com/watch?v=vG-CajbYXY8>
- Spot Subtitulado en Inglés

<http://www.youtube.com/watch?v=wNah0jw4-AE>

- Trailer Subtitulado en Inglés

<http://www.youtube.com/watch?v=PR6iW7Scvro>

- Corto Subtitulado en Inglés

<http://www.youtube.com/watch?v=1lr2pJA0olw>

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Ejemplos de buenas prácticas de información y publicidad: CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Una de estas campañas se presenta como propuesta de buena práctica en materia de comunicación:

Campaña: “A diversidade suma ao teu equipo”
(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.



Principales actuaciones durante 2012:

- Edición digital de “La diversidad en las empresas gallegas: estudio sobre la composición de los cuadros de personal en las empresas gallegas”. Este estudio fue realizado durante 2011 a partir de un cuestionario enviado a 1.275 empresas. El estudio fue presentado en el mes de julio en la Confederación de Empresarios de Galicia y distribuido a administraciones públicas, medios de comunicación, entidades empresariales, empresas participantes, universidades, entre otros (815 envíos en total).
- A lo largo de todo el año se ha desarrollado una labor de planificación y trabajo conjunto con otras entidades, principalmente empresariales, para buscar sinergias y establecer alianzas para dar a conocer las actividades de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja en Galicia. Fruto de este trabajo: se ha intervenido en 7 foros empresariales, se han firmado convenios de colaboración con entidades empresariales (3 convenios), se han desarrollado acciones puntuales de colaboración, por ejemplo cesión de espacios, y se ha distribuido el boletín “Empresa y diversidad” a 10.000 direcciones electrónicas de asociados a la Confederación Empresarial de Orense.
- Desarrollo, en su segundo año, de la campaña “A diversidade, suma ao teu equipo”. En este segundo año, el acento se ha focalizado en la idea “*Más diversidad significa más vitalidad*”. Los medios y acciones realizadas en el marco de esta campaña son:
 - o Renovación de la microsite: <http://www.cruzvermella.org/galiciasuma/> En 2012 este espacio virtual se ha enriquecido con “miniaudiovisuales” de participantes del Plan de Empleo en Galicia, que han transmitido un mensaje positivo de la diversidad como parte de la vitalidad y la riqueza de una empresa. Muchos de estos audiovisuales fueron realizados por personas voluntarias de Cruz Roja.
 - o Pieza viral: “Test de vitalidad de tu empresa”
 - o Envío de emailings presentando la campaña a 856 empresas
 - o “Banners” para la inserción en prensa y difusión electrónica de “Test de vitalidad de tu empresa”

- o Adaptación de faldones de prensa: 12 inserciones
- o Otros soportes: enaras

La campaña de comunicación se desarrolló con más intensidad durante el último trimestre de 2012. A continuación se recogen las razones por las que esta campaña se presenta como buena práctica de comunicación:

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo

La innovación recorre transversalmente el desarrollo de esta campaña en las diferentes actividades y destinatarios desde las mismas: desde aquellas actuaciones más especializadas y dirigidas fundamentalmente al sector empresarial como las destinadas a la población en general. A continuación se muestran cuatro ejemplos de esta innovación:

- La realización de un estudio, específico sobre la implantación de la diversidad en las empresas gallegas. Todavía en nuestro país son escasas las investigaciones dirigidas a conocer hasta qué punto la diversidad, entendida en un sentido amplio de género, origen, capacidades distintas..., está presente en las empresas españolas y si dicha diversidad es gestionada o no en el marco de las políticas de recursos humanos.
- Las relaciones de colaboración establecidas con las organizaciones empresariales de la región, provinciales y autonómicas. Y el trabajo conjunto para promover y difundir la gestión de la diversidad. Esta colaboración ha cristalizado en la firma de tres convenios con sendas organizaciones empresariales para realizar actuaciones de sensibilización y comunicación que promuevan la gestión de la diversidad en las empresas gallegas.
- El uso de piezas de comunicación y sensibilización en formato electrónico que permiten la interactividad con los destinatarios y la viralidad de los contenidos. Sería el caso del “Test da vitalidade da tua empresa”, una pieza viral a través de la cual una empresa puede ver hasta qué punto la diversidad está presente en su empresa.
- La combinación de este tipo de actuaciones dirigidas específicamente al entorno empresarial con actuaciones más llamativas dirigidas a la población en general, y realizadas en 2011, como fueron las cinco actividades de street marketing realizadas en 2011 en cinco centros comerciales de la región, cuyo alcance se estima en cerca de 20.000 personas.



2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

“A diversidade suma ao teu equipo” tiene una plena adecuación entre sus objetivos:

- 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.
- 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.

Con: a) El tipo de mensajes enviados desde la campaña, b) el tipo de actuaciones realizadas. En relación con los mensajes, cabe señalar que el slogan de la campaña es “A diversidade suma ao teu equipo” es un mensaje positivo que pone el acento en el hecho de porque cada persona añade valor a una empresa. En 2.012, este slogan se ha declinado en una forma más cercana al mundo empresarial: la diversidad significa vitalidad. Los protagonistas de las diferentes piezas de la campaña fueron cuatro participantes en las iniciativas de inserción laboral desarrolladas en Galicia con la financiación del POLCD:



Cada protagonista ponía el acento en uno de los aspectos que las personas, con independencia de su origen, género, etc., puede aportar al desarrollo de una empresa.

En relación a la adecuación entre los objetivos y el tipo de actuaciones realizadas, en el caso de las actuaciones dirigidas al ámbito empresarial, se ha puesto el acento en:

- Buscar las alianzas con las propias empresas y sus entidades representantes.
- Aprovechar espacios propios de reunión de los empresarios, por ejemplo foros organizados por las propias organizaciones empresariales para presentar la campaña, sus principales resultados y objetivos. En 2012 se intervino en siete foros empresariales.
- Utilizar los medios de difusión de las propias entidades empresariales, como principal vía para la difusión de las piezas y productos de la campaña. Sólo a modo de ejemplo, la versión electrónica del estudio sobre la diversidad en la empresa gallego fue distribuido a los 10.000 asociados de la Confederación empresarial de Ourense.

3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades

- Como puede verse en las imágenes que acompañan a esta presentación, la campaña ha estado protagonizada por dos hombres y dos mujeres. Las mujeres representan dos aspectos que, en general, suponen una dificultad bien en el acceso bien en el mantenimiento en el mercado de trabajo: una de ellas está embarazada y la otra es una mujer inmigrante.

- Se ha buscado que las mujeres que aparecen en los diferentes soportes no representen únicamente a sectores o tareas feminizadas o tradicionalmente femeninas.

- En los audiovisuales sobre participantes en Galicia del POLCD recogidos en www.cruzvermella.org/galiciasuma se ha cuidado especialmente la distribución equitativa entre hombres y mujeres.

- En el estudio *La diversidad en las empresas gallegas*, se han incluido apartados específicos donde se desarrolla la diversidad de género atendiendo a los datos del paro y a la distribución de las responsabilidades familiares. Además en la nota de prensa y los resúmenes de conclusiones se destacamos aspectos relacionados con la situación de las mujeres dentro de las empresas del estudio:

“Se produce una asociación entre contrato a tiempo parcial y género femenino, así de entre los 310 contratos de este tipo existentes entre las empresas de la muestra, el 72% corresponden a mujeres. Otro dato relevante referido a las mujeres es que el 63,78% emplearon medidas de conciliación, frente a un 36,22% de los hombres, renunciando en muchos casos a la jornada laboral completa.”

- Se han elaborado boletines electrónicos, distribuidos a través de la Confederación Empresarial de Ourense, con pautas para gestionar la diversidad en la empresa, en los que se han incorporado orientaciones referidas específicamente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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 Tema 71: luchar contra la discriminación en el acceso y la evolución en el mercado laboral y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo
- Con dos de los objetivos que sustentan la estrategia del Plan de Comunicación del POLCD del FSE 2007-2013, en concreto con:
 - o Poner en valor la diversidad ante el empresariado y promover la gestión de dicha diversidad como en elemento de desarrollo empresarial.
 - o Promover la alianza y la colaboración en el sector empresarial en la inserción laboral de las personas en dificultad social, especialmente en contextos socioeconómicos tan negativos como el actual.
 - o Promover la visibilidad de la Unión Europea, del POLCD, del FSE y del papel desempeñado por la UE en la lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo.

En la práctica, esta adecuación se desarrolla mediante:

- Una serie de mensajes en los que se hace hincapié en las diferentes aportaciones a la vida laboral que pueden venir de la mano de la diversidad: de género, de origen, etc.
- El cumplimiento de la normativa en materia de Información y Publicidad establecida por el FSE, respecto al uso de su logotipo, el claim "invierte en tu futuro" y la leyenda P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación.

1. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

La campaña ha incluido tipos diferentes de actuaciones, cada de ellas según su contenido y objetivo específico, ha contado con una amplia cobertura de la población objetivo:

- En el estudio "A diversidade na empresa galega" participaron directamente 191 empresas y se contactó con cerca de mil trescientas.
- 38 medios de comunicación se hicieron eco de la presentación de dicho estudio, realizada en colaboración con la Confederación de Empresarios de Galicia. Según el informe del Estudio General de Medios, y sin contemplar datos de televisión, medios digitales ni algunos diarios con poca tirada, el impacto estimado se acerca a los diez millones de personas.
- Los cuatro boletines electrónicos enviados en colaboración con la Confederación de Empresarios de Ourense, llegaron a diez mil empresas asociadas a dicha confederación.
- La inserción de banners en los principales diarios electrónicos de la región La Voz de Galicia, El Progreso de Lugo, La Región de Ourense y El Faro de Vigo, alcanzó un total de 3.653 clics.
- Las inserciones de piezas de la campaña en prensa especializada durante tres meses, suponen un impacto algo superior a las 10.000 personas.
- El site de campaña www.cruzvermella.org/galiciasuma, recibió un total de 2.453 visitas.
- La campaña ha sido seguida en las redes sociales, Facebook y twitter, por 2.092 seguidores.



Tomando en conjunto destinatarios que han participado presencialmente en alguna de las actividades de la campaña y los destinatarios "virtuales" (visitantes web, destinatarios de soportes electrónicos...) "A diversidade suma ao teu equipo" ha llegado directamente a más de 20.000 personas.

6. Evidencia de un alto grado de calidad

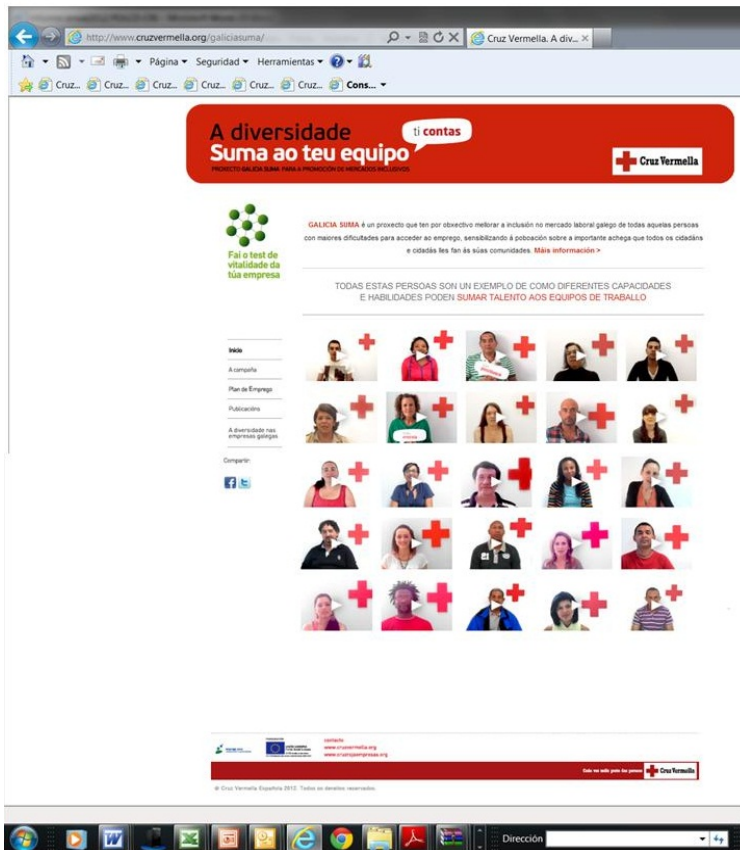
Entendemos que la campaña cuenta con el grado de calidad necesario para ser considerada como una buena práctica dado:

- El diseño y organización general de la campaña.
- El carácter claramente inclusivo y positivo de la idea central de la campaña, que plantea un concepto de oportunidad que va mucho más allá de la ayuda o la solidaridad, puesto que engloba a todo el mundo y es ahí donde radica la igualdad, al tiempo que los mensajes derivados ponen el acento en la contribución de cada persona a un desarrollo común.
- Son participantes reales de las iniciativas de inserción laboral quienes aparecen como modelos.
- La incorporación en el diseño y desarrollo de la campaña de criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El hecho de que no se trate de una actuación aislada sino que forme parte de un proyecto más amplio en el que se profundice sobre la gestión de la diversidad.
- Las alianzas establecidas con el sector empresarial como pieza imprescindible en la no discriminación laboral y en la promoción de la diversidad.
- La combinación de actuaciones dirigidas al sector empresarial y a la población en general.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información.

Como se desprende lo expuesto hasta aquí, las nuevas tecnologías de la información han estado desde un principio presentes en la campaña:

- En el diseño de la misma se optó por realizar piezas en soporte electrónico que permitían llegar a un mayor número de destinatarios con un menor coste no sólo económico sino también, y muy especialmente, medio ambiental.
- En el tipo de piezas de sensibilización y de medios de comunicación desarrollados: banners, boletines electrónicos...
- En el desarrollo de una microsite como pieza de comunicación central del conjunto de la campaña y de dar visibilidad a participantes reales de las iniciativas de inserción laboral que Cruz Roja desarrolla en Galicia con la financiación del POLCD



- En el aprovechamiento de la viralidad que hoy en día permiten las nuevas tecnologías y la difusión a través de las redes sociales.
- En la utilización de las redes sociales como forma de incrementar la difusión y promover la participación en el proyecto.

El impacto alcanzado mediante la utilización de las nuevas tecnologías se describe en el punto dedicado a dicho impacto.

FUNDACIÓN ONCE

CAMPAÑA DE MARKETING DIRECTO /EMAILING. 'CAPACITADOS'

DESCRIPCIÓN

Una de las buenas prácticas realizadas por Fundación ONCE durante el año 2012 consistió en la ejecución de la *campaña de marketing directo / emailing de 'CAPACITADOS'*.

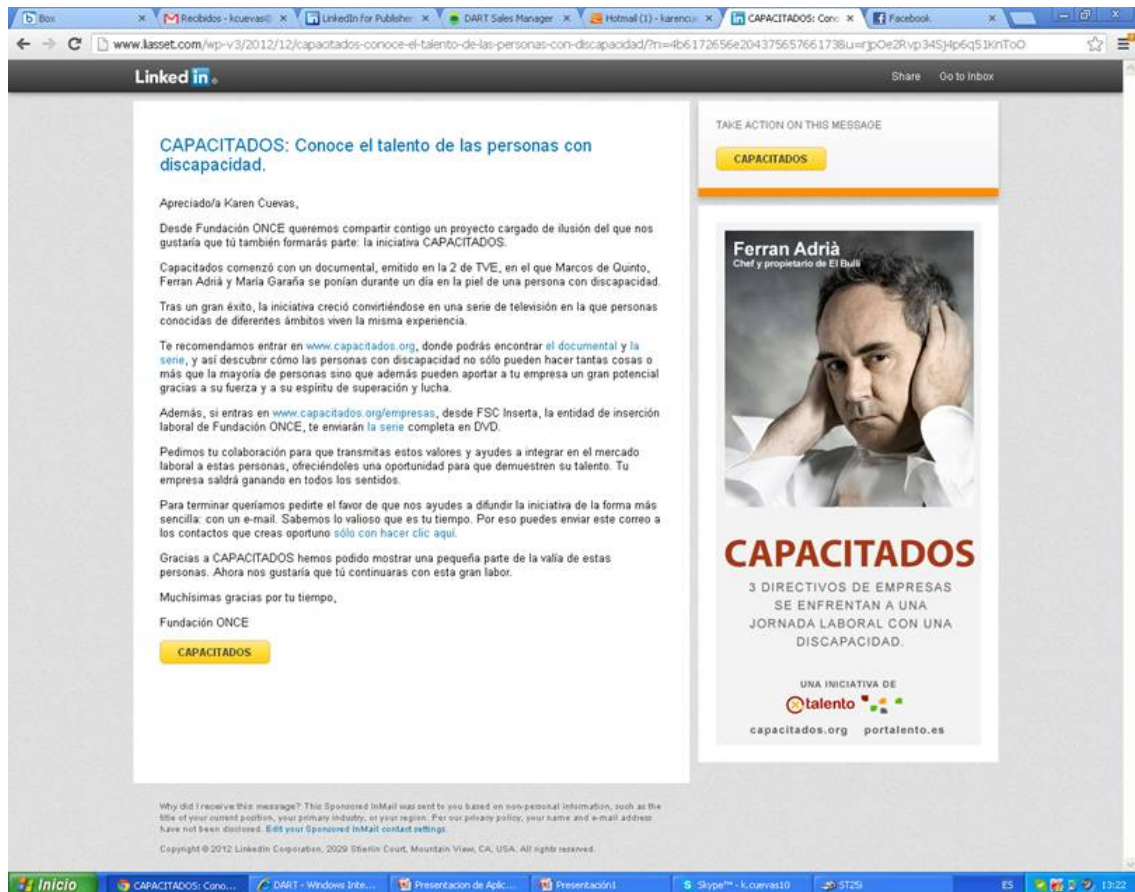
Tras el éxito obtenido por la campaña publicitaria *Capacitados* en el 2009 -que pivotaba en torno a un documental en el que tres altos directivos, María Garaña, presidenta de Microsoft Ibérica; Ferran Adrià, Chef y fundador de El Bulli; y Marcos de Quinto, presidente de Coca-Cola Iberia, se enfrentaban a sus tareas profesionales durante todo un día poniéndose en la piel de una persona con discapacidad-, se puso en marcha a finales del 2013 la *Campaña de marketing directo / emailing de 'CAPACITADOS'*.

El objetivo de esta nueva campaña era reforzar la contratación de personas con discapacidad en las empresas del IBEX 35, en las compañías adheridas al Foro Inserta Responsable y en las empresas de más de cincuenta empleados. Aparte de estos públicos objetivos, se pretendía llegar también a líderes de opinión en medios convencionales y en la red y a asociaciones de empresarios como públicos instrumentales para alcanzar a los tres tipos de empresas anteriormente mencionados.

A tal fin, se contactó con los tres reputados empresarios, Ferrán Adrià, María Garaña y Marcos de Quinto, para ofrecerles la posibilidad de enviar ciento sesenta cartas, firmadas por ellos mismos, a otros directivos, que como ellos gestionan grandes empresas, como son las compañías Foro Inserta Responsable, las multinacionales del IBEX 35 y líderes de opinión de los medios de comunicación animándoles a no desperdiciar el talento de los trabajadores con discapacidad y a contratar o fomentar la contratación de personas de este colectivo. La carta se enviaba dentro una caja metálica que también incluía un DVD con el documental CAPACITADOS en versión accesible.



Como acción complementaria de refuerzo, Fundación ONCE envió un email a 6.135 directivos de empresas de más de cincuenta empleados a través de la red profesional LinkedIn y a directivos de asociaciones de empresarios en los que se les sugería que vieses el documental y la serie a través de la web www.capacitados.org y reenviasen dicho correo a sus contactos a través de un enlace directo.



Los mensajes que esta nueva campaña pretendía transmitir a los públicos anteriormente mencionados eran los siguientes:

- La discapacidad no está en la persona sino en el entorno y en los prejuicios
- Una persona con discapacidad está en condiciones de desempeñar cualquier trabajo contando con las adaptaciones técnicas oportunas (en el caso de que sean necesarias).
- Una empresa socialmente responsable apuesta por la diversidad que aporta la discapacidad, el talento y la pluralidad.

RAZONES PARA CONSIDERARLA BUENA PRÁCTICA

Los motivos que obligan a considerar la campaña de marketing directo/emailing Capacitados una buena práctica son los siguientes:

1. Por su credibilidad
2. Por su repercusión en medios de comunicación
3. Por el uso de las redes sociales (LinkedIn) e internet como vía para mejorar el empleo de las personas con discapacidad

Por su credibilidad

El hecho de que Ferran Adrià, Marcos de Quinto y María Garaña, que tienen una gran reputación en los sectores de actividad en los que operan y en el ámbito empresarial en su conjunto, se hayan ofrecido a escribir cartas a otros directivos empresariales pidiéndoles que den una oportunidad laboral a personas con discapacidad hace

que esta campaña sea altamente creíble en el sector empresarial y que mejore las perspectivas de contratación de personas con discapacidad en los próximos meses.

Por su repercusión mediática

A día de hoy, estos son las cifras correspondientes a la repercusión mediática de la campaña desglosadas por medios:

- Mención en Televisión Española.
- Reportajes en Expansión y Cinco Días.
- Repercusiones en prensa digital generalista y blogs: 33
- Alcance online de medios y redes sociales: 306.636 personas

Hay que destacar la repercusión que la campaña ha tenido en la prensa económica, medios con total afinidad a los directivos, que a la postre es fundamental para convencer a los empresarios de que contratar a personas con discapacidad es beneficioso para obtener sus objetivos empresariales.

Por el uso de las redes sociales (Linkedin) e internet

Esta acción de comunicación es un buen ejemplo de cómo el uso de las redes sociales(Linkedin) e internet puede ayudar a las personas con discapacidad a encontrar un empleo y cómo las nuevas tecnologías permiten mejorar la calidad de las campañas de comunicación ya que gracias al email se pudieron enviar más de 6.000 cartas con un coste muy inferior al que hubiese supuesto enviar las cartas por correo postal.

Además, el emailing posibilita conocer el número de empresarios que vieron las cartas. En nuestro caso, fueron 2.122 directivos empresariales, alcanzando el 35% del total de los que se les envió el email, un ratio de apertura muy superior a lo habitual que se sitúa en una media de 5%.

INSTITUTO DE LA MUJER

Buenas prácticas en las TIC

Contexto

En las últimas décadas, la difusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han transformado la sociedad. Sin embargo, los estudios e investigaciones sobre TIC y género revelan que las diferencias en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación se agudizan significativamente cuando se tiene en cuenta la variable sexo, con consecuencias que, sobre todo, afectan negativamente a las oportunidades vitales de las mujeres.

En este sentido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 28, dedicado íntegramente a la Sociedad de la Información, y artículo 30.5, referido a la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del ámbito rural, reconoce la necesidad de aplicar el principio de igualdad de oportunidades al ámbito de la Sociedad de la Información e insta a los Poderes públicos a promover la plena incorporación de las mujeres a la misma. Prevé programas específicos, especialmente en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos en riesgo de exclusión y del ámbito rural, la promoción de contenidos creados por mujeres y la exigencia de evitar la utilización de lenguaje y contenidos sexistas en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público.

En este marco, el Instituto de la Mujer, tiene como uno de sus objetivos, la promoción de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, para facilitar una mayor y mejor participación de las mujeres como sujetos activos y no como meras espectadoras

1. Taller para la promoción del acceso y uso de las mujeres rurales en las TIC

Características principales del proyecto

El proyecto es un Programa de formación para la promoción del acceso y uso de las mujeres rurales a las TIC que se puso en práctica por primera vez, como proyecto piloto, en noviembre de 2011 en la localidad de San Emiliano, en León.

El objetivo general que persigue es reducir la brecha de género en el acceso y uso de las TIC actuando preferentemente en grupos de mujeres de 45 a 65 años que residen en poblaciones de menos de 5000 habitantes.

Para ello, se persigue una enseñanza práctica para las mujeres a través del uso de las principales herramientas de comunicación, de intercambio de archivos, de sistemas de localización, producción de archivos multimedia, a través de Internet en la que se adapten los contenidos a los intereses de cada grupo. Y, al mismo tiempo, se fomenta que la comunicación se defina y exprese como un proceso interactivo y participativo en el seno del grupo, formando una comunidad virtual a partir de la afinidad personal y los intereses comunes. En definitiva, se busca dar a conocer las aplicaciones disponibles en Internet para ejercer la ciudadanía activa.

Motivado por estos objetivos, el Programa contempla un sistema de evaluación transcurridos los seis meses de realización del mismo.

La experiencia de San Emiliano ha sido trasladada a otras comunidades durante el año 2012 ampliando el tiempo de formación a dos recorridos formativos de 22 horas cada uno para cada grupo.

En el 2012 se han impartido 8 recorridos formativos en 4 comunidades elegidas en función de las brechas digitales de género existentes, las tasas de desempleo y la capacidad de impacto en la Comunidad Autónoma.

Siguiendo estos criterios el primer grupo se organizó en el municipio de Vallehermoso (Canarias) con 14 mujeres, el segundo en Benisanó (Valencia) con 19 mujeres, y el tercer grupo en Pinofrankueado (Extremadura) con 10 mujeres y, el cuarto en Rmales de la Victoria (Cantabria) con 15 mujeres. En total, sumando los tres grupos, se han beneficiado directamente 68 mujeres. Cada grupo ha recibido dos recorridos formativos de 22 horas, impartándose en total 8 recorridos formativos.

Los talleres se han desarrollado en las siguientes fechas: 15, 17, 18, 22, 24, 25 de octubre, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 26, 27, 28, 29 de noviembre, y 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14 y 17 de diciembre. Al coincidir algunos de los grupos en el tiempo se han podido realizar tertulias digitales entre los mismos.

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 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 permitiendo integrar en el mismo a mujeres con diversos niveles educativos y de nivel de usuarias de Internet.

Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

El programa cumple con los criterios de adecuación a los objetivos perseguidos, en este caso el objetivo general es el de disminuir la brecha de género en el acceso y uso de las TIC en mujeres con una situación de partida más desventajosa para la e-inclusión, mujeres del ámbito rural priorizando a aquellas de 45 a 65 años, siendo los objetivos específicos el enseñar 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 virtual e interactiva.

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, priorizando las mujeres que se encuentran en situación más desventajosa, tanto por pertenecer al ámbito rural, y específicamente, a Comunidades Autónomas con peores datos en e-inclusión y mayor desempleo femenino, como por la edad, priorizando aquellas entre 45 y 65 años.

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 de difusión utilizados la mención de la cofinanciación con las obligaciones que conlleva para las instituciones beneficiarias y el logo y la leyenda del FSE. Por último, también aparece la cofinanciación comunitaria en toda la difusión realizada a través de la página web.

Evidencia de un alto grado de calidad

Se han establecido los siguientes procesos para garantizar la ejecución del proyecto desde el punto de vista de la calidad del mismo: Planificación de la realización de la formación; Diseño de la formación; Impartición de la formación; Desarrollo y seguimiento de la formación; Evaluación de satisfacción de las personas beneficiarias.

En el taller piloto celebrado en San Emiliano, los resultados han sido muy positivos, tanto en el grado de satisfacción de las participantes (el 91% afirman estar muy satisfechas) como desde el punto de vista de la consecución de los objetivos, especialmente en lo relativo al acceso y al uso de Internet (tras la realización de la formación un 73% de las asistentes manifiestan haber navegado, y un 46% haber creado cuenta de correo electrónico)²⁸.

Uso de nuevas tecnologías de la información

En primer lugar, el uso de las nuevas tecnologías de la información es la herramienta que se utiliza para la realización del proyecto.

Los contenidos se adaptan a las necesidades de cada grupo incluyendo uso de webcam, videoconferencia, sistemas de comunicación (skype, yahoo, live), sistemas de descarga, producción, edición de videos, retoque de fotos, redes sociales, wikis, blog y mapas y/o cartografías digitales, entre otros. Al final, se realiza una tertulia digital.

En definitiva, con esta actuación se vincula el aprendizaje y el manejo de herramientas con la comunicación en la Red, con el objeto de dotar a las participantes de una variedad de conocimientos que incentiven la introducción de las TIC en sus actividades cotidianas.

Para hacer la difusión del programa se han elaborado 90 carteles y 380 trípticos adaptados a las fechas de realización del taller por cada municipio. La difusión de la actividad ha sido realizada en coordinación con los Organismos de Igualdad Autonómicos, Ayuntamientos y en oficinas públicas (centros de salud, centros de servicios sociales, bibliotecas, etc.).

Así mismo, se ha informado a través de la página Web del Instituto de la Mujer de la realización de este tipo de formación así como la realización de una tertulia digital en la que se participó activamente a través de la entrevista y consultas que realizaron las participantes del taller de Canarias al director de la Subdirección General de Programas del Instituto de la Mujer.

http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2012/octubre/programaENTRANET_15102012.htm

²⁸ Datos recogidos en el Informe de evaluación y obtenidos en la encuesta telefónica realizada a las participantes del taller celebrado en San Emiliano (León), para conocer el %de aplicación de los contenidos a la vida diaria y el grado de satisfacción con el programa



Foto desarrollo Programa Entra.net

GomeraVerde.com Jueves, 14 de febrero de 2013
 HEMEROTECA | PUBLICIDAD |   

Portada | **La Gomera** | **Más Deportes** | **Islas** | **Sucesos** | **Sociedad** | **Deportes** | **Nacional** | **Exterior** | **Varías** | **Opinión**

San Sebastián | Hermigua | Agulo | **Vallehermoso** | Valle Gran Rey | Alajeró | Deportes

Martes, 2 de octubre de 2012

EL SEMINARIO SE DESARROLLARÁ A PARTIR DEL 15 DE OCTUBRE EN LA CASA DE LA CULTURA DEL MUNICIPIO GOMERO DE VALLEHERMOSO. EL PLAZO DE INSCRIPCIÓN ESTÁ ABIERTO HASTA EL 8 DE OCTUBRE.

Curso gratuito para promocionar el acceso de las mujeres rurales a las TIC en Vallehermoso

   0  0  0 

Gobierno de Canarias

El Instituto Canario de Igualdad convoca un curso gratuito para promocionar el acceso de las mujeres rurales a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que se desarrollará entre el 15 de octubre y el 22 de noviembre en la Casa de la Cultura del municipio gomero de Vallehermoso.

Esta acción formativa presencial cuenta con 15 plazas dirigidas a mujeres rurales con escasos conocimientos TIC, preferentemente entre 45 y 65 años y que procedan de poblaciones de menos de 5.000 habitantes, y consta de 44 horas de formación, repartida en dos módulos de 22 horas cada uno, y 8 meses de tutorías.



El seminario se integra en el programa denominado Entra.net, que tiene como finalidad de reducir la brecha de género en el acceso y uso de las nuevas tecnologías, priorizando a las mujeres que se encuentran en una situación más desventajosa, como es el caso de las mujeres mayores de 45 años que viven en poblaciones rurales de menor población. La inscripción, cuyo plazo finaliza el día 8 de octubre, se realiza en el Instituto Canario de Igualdad.

El programa Entra.net lo promueve el Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en colaboración con los organismos de igualdad autonómicos y con el apoyo de la Unión Europea, a través del Fondo Social Europeo. El Instituto Canario de Igualdad, a su vez, ha recabado la colaboración del Cabildo de la Gomera y el Ayuntamiento de Vallehermoso.

La actividad formativa combina teoría y práctica y vinculará el aprendizaje y manejo de herramientas con la comunicación en la Red, con el objeto de dotar a las participantes de una variedad de conocimientos que incentiven la introducción de las TIC en sus actividades cotidianas.

Los contenidos incluirán el uso de Webcam, videoconferencia, sistemas de comunicación (skype, yahoo, live...), sistemas de descarga, producción, edición de videos, retoque de fotos, redes sociales, wikis, blog y mapas y cartografías digitales, entre otros. Al final de cada módulo se realizará una videoconferencia en la que las participantes podrán comunicarse con alguna persona su interés.

El primer módulo del curso se desarrolla entre el 15 y el 25 de octubre, todos los lunes, miércoles y

AGENDA

Febrero 2013						
Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sáb	Dom
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Lo mas visto | ...guardado | ...somentado

1. La Guardia Civil en La Gomera desarticula un grupo que sustrae metales
2. ¿Sabe cómo funciona un cerebro enamorado?
3. Los remeros rescatados pretendían cruzar el Atlántico de La Gomera a Antigua
4. China: "El Consejo lleva años suministrando agua gratuita al Ayuntamiento de Hermigua"
5. A licitación la vigilancia del Hospital de La Gomera, por 128.000 euros

Curiosas

Detienen a una mujer sueca acusada de tener sexo con esqueletos humanos

El rey anuncia que será operado la próxima semana en la cadera izquierda

Un joven español muere en el aeropuerto romano de Ciampino

Un 43,8 % de los diabéticos diagnosticados no siguen un control adecuado

Las mujeres agravan su sobrepeso en la crisis por la peor calidad alimentaria

Una noche de cuatro minutos

Difusión en un periódico local de Canarias

Difusión Instituto Canario de Igualdad:

<http://www.enbuscade.org/2012/instituto-canario-de-igualdad-prgrama-entra-net-para-la-promocion-del-acceso-de-las-mjeres-rurales-en-las-tic/>

2. Portal www.e-igualdad.net

Características principales del proyecto

El portal e-igualdad.net tiene como objetivo fomentar la participación y promover el conocimiento y difusión sobre la situación de las mujeres en la sociedad de la información. Se puede acceder directamente a la página web o también desde la página del Instituto de la Mujer, www.inmujer.es.

El portal incluye varias secciones:

- o Sección estudios, 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.
- o Sección iniciativas da a conocer aquellas experiencias dirigidas a fomentar la igualdad de género en la SI y las distintas políticas desarrolladas.
- o Sección Formación TIC con materiales para el aprendizaje (con guías manuales y herramientas de apoyo a la e-igualdad)

- o Directorio TIC de mujeres vinculadas al ámbito de la e-igualdad
- o Sección de Noticias con información que se actualiza sobre el entorno TIC desde el enfoque de género

Uso de recursos innovadores

El uso de recursos innovadores se pone de manifiesto tanto en el uso de las herramientas de comunicación utilizadas como en las utilidades del portal, que se detallan en el apartado anterior. Asimismo, otro recurso innovador se encuentra en el hecho de que se ha creado un gestor de contenidos en el portal para el trabajo colaborativo del Grupo Interministerial sobre Género y TIC, como medio de comunicación y herramienta de trabajo entre los componentes del Grupo.

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 es el de disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de las TIC fomentando su participación en la sociedad de la información y sensibilizando a diferentes colectivos sobre la situación de mujeres y hombres en este sector.

Por ello, va dirigido a personal responsable y personal técnico de entidades públicas y privadas relacionadas con la Sociedad de la Información y la igualdad, asociaciones de mujeres, agentes de igualdad, medios especializados en los ámbitos de la sociedad digital y la igualdad de género, y la sociedad en su conjunto.

Incorporación de criterios de Igualdad de Oportunidades

Incorpora criterios de IO mediante el objetivo general de perseguir la reducción de las desigualdades en el ámbito de las TIC, por ello, los contenidos van referidos a la posición de las mujeres en este ámbito tanto en relación a las desigualdades y diferencias contempladas desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades mujeres y hombres como a las políticas y experiencias desarrolladas a nivel regional, estatal e internacional (nuevas aplicaciones, estudios sobre el sector, estudios sobre la posición de las mujeres en los ámbitos científicos y tecnológicos, jornadas, cursos, seminarios, efemérides relacionados con las TIC, experiencias de aplicación de las tecnologías a distintos ámbitos, etc.)

Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

El portal tiene una difusión extensa sobre la población a la que va dirigida teniendo un promedio mensual de aproximadamente 2.000 visitantes diferentes. El boletín mensual se distribuye entre aproximadamente 1.100 correos electrónicos de las personas suscritas al mismo.

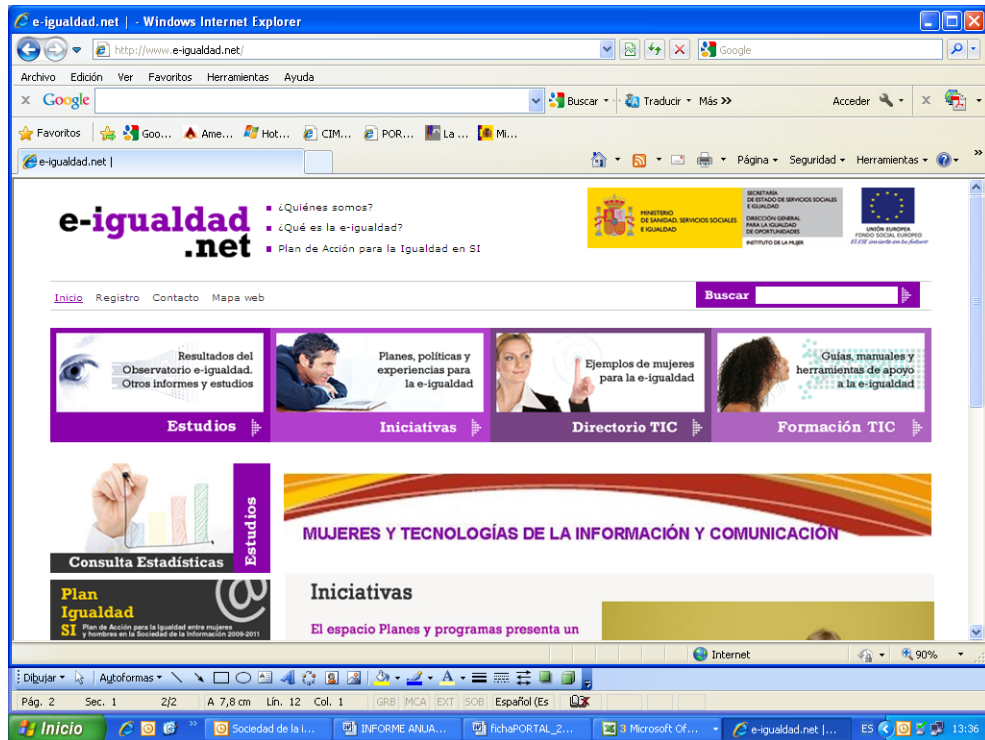
Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos

Cumple también con el objetivo general de difusión de Fondos Europeos incluyéndose en la contratación administrativa y en los materiales de difusión utilizados, la mención de la cofinanciación con las obligaciones que conlleva para las instituciones beneficiarias y el logo y la leyenda del FSE. Por último, también aparece la cofinanciación comunitaria en toda la difusión realizada a través del portal.

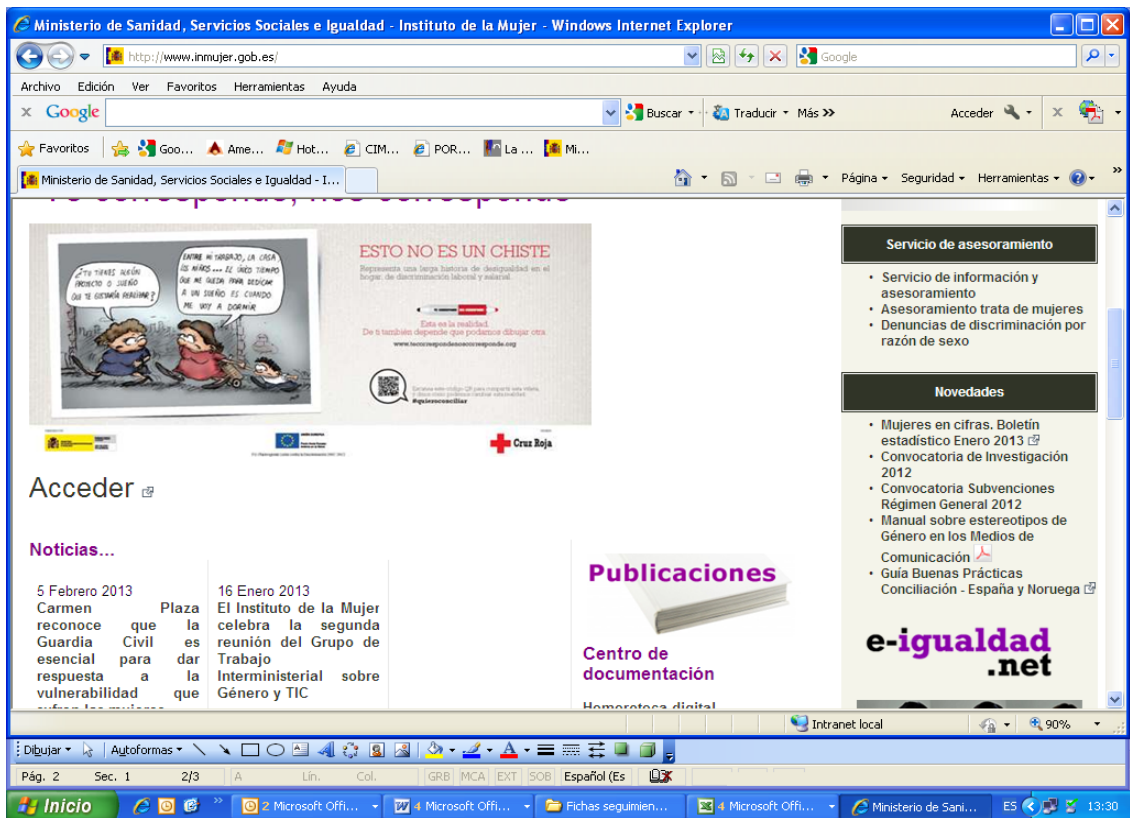
Uso de nuevas tecnologías de la información

En primer lugar, el uso de las nuevas tecnologías de la información es la herramienta que se utiliza para la realización del proyecto. El fin último del proyecto es, como ya hemos mencionado, disminuir las desigualdades de género en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación (en el acceso y uso, los usos avanzados, en la presencia de mujeres en los espacios de decisión, en la creación de contenidos y aplicaciones, en las carreras tecnológicas etc), sensibilizar sobre esta situación y aportar

información sobre la situación de mujeres y hombres en la SI. Además de los servicios que ofrece el portal (noticias, estudios, directorio TIC, formación TIC, etc.), éste incluye la emisión gratuita de un boletín digital mensual, disponible para todas las personas que lo soliciten.



<http://www.e-igualdad.net/>



<http://www.inmujer.gob.es/>

SG INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES

S.G. de Integración de los Inmigrantes presenta una Buena Práctica de CRUZ ROJA ESPAÑOLA.

PROGRAMA: Gestionando la diversidad cultural en el empleo con perspectiva de género

REGIONES:	Convergencia	Transitorias convergencia	Competitividad y empleo	Transitorias competitividad y empleo
	X		X	X

IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS		Criterios cumplidos	
	1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo		X	
	2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos		X	
	3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades		X	
	4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos		X	
	5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación		X	
	6. Evidencia de un alto grado de calidad		X	
	7. Uso de nuevas tecnologías de la información		X	

DESCRIPCIÓN	Objetivo general: Contribuir a promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo. Objetivos específicos: - Poner en valor la diversidad cultural y la perspectiva de género como factores positivos para el desarrollo empresarial y social. - Fortalecer las competencias de los equipos técnicos para el desarrollo de la gestión de la diversidad en las empresas. - Facilitar a los equipos técnicos del Plan de Empleo nuevas estrategias de acercamiento y fidelización de las empresas en momentos de crisis. - Ofrecer a las empresas, especialmente a las pequeñas y medianas, propuestas relacionadas con la implementación de la gestión de la diversidad cultural. - Contribuir a reducir el impacto de actitudes racistas y xenófobas a través de sensibilizar sobre las ventajas de la gestión de la diversidad en las empresas. Metodología de intervención: La metodología de intervención del proyecto se construye a partir de la interrelación de tres líneas de actuación: a) difusión, b) sensibilización y c) formación., en la que se incluye, tanto de manera transversal, como con medidas específicas, la perspectiva de género. Porque la gestión de la diversidad cultural tanto en el ámbito empresarial como social no puede abordarse sin tener en cuenta la perspectiva de género. En el caso de la inmigración, las mujeres inmigrantes suelen sufrir una doble percepción social, y un doble riesgo de discriminación, en su calidad de mujer y en su calidad de inmigrante. Así, en todos los materiales y actividades del programa se incorpora la perspectiva de género y la realidad diferenciada entre hombres y mujeres. La migración femenina refleja movimientos de transferencia del trabajo reproductivo de países pobres a ricos que se manifiesta en un cambio de roles de género (de cuidadoras a proveedoras), una diversidad muy marcada de perfiles entre hombres y mujeres y entre mujeres según sus entornos de procedencia (europeas, latinoamericanas, africanas), oportunidades laborales muy limitadas, fuerte segregación en empleos no cualificados, falta de reconocimiento de sus cualificaciones, fuerte irregularidad, problemas agudos de conciliación, invisibilidad y falta de voz. Esta misma invisibilidad se refleja en la mayoría de las propuestas que abordan la gestión de la diversidad cultural, que, desde una aparente neutralidad, generalmente se basan y tienen en cuenta la realidad de lo que acontece fundamentalmente a hombres inmigrantes trabajadores, descuidando los choques culturales que pueden estar sucediendo en otros ámbitos laborales, como por ejemplo el servicio doméstico, empresas dedicadas al cuidado y atención de personas dependientes, establecimientos comerciales, etc. Las claves, por tanto para abordar la gestión de la diversidad cultural son por tanto el origen y el sexo. Apoyar para que su formulación contribuya a la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades es uno de los objetivos fundamentales del programa a) Difusión y sensibilización: • Desarrollo de encuentros con empresas (mesas de diálogo) La participación de las empresas resulta clave en el proyecto ya que finalmente son quienes incorporan la gestión de la diversidad. Se han realizado cinco grupos de trabajo en: Madrid (2), Córdoba, Sevilla y Las Palmas de G.C., en los que han participado representantes de 39 empresas. Los encuentros han tenido el formato de mesa de diálogos y se han centrado en las competencias que el empresariado considera más relevantes para la contratación de personas inmigrantes.

Con el objetivo de promover la gestión de la diversidad cultural entre las empresas, se remitió a 316 empresas colaboradoras del Plan de Empleo de Cruz Roja, un mailing protagonizado por un empresario y una empresaria de reconocido prestigio, Kike Sarasola y Ana Maiquez que han prestado su apoyo a la campaña “*En realidad no tiene gracia*”. Ambos comparten la puesta en valor de la gestión de la diversidad cultural como factor de desarrollo y enriquecimiento social y empresarial.

- **Dinamización de redes sociales**

Se ha trabajado en una doble dirección:

1. Renovación de la imagen y los contenidos en www.enrealidadnotienegracia.org: actualización de la Web para reforzar su papel de herramienta de participación y dinamización de la campaña. En total se han generado 67 contenidos propios.

Junto con Kike Sarasola y Ana Maiquez, se ha contado con la colaboración y la participación, a través de “minientrevistas”, de personas conocidas residentes en España que proceden de otros países, representantes del mundo empresarial y personas con una reconocida trayectoria en gestión de la diversidad cultural y la no discriminación.

2. Dinamización y fomento de la participación a través de redes sociales: en estrecha interrelación con la dinamización de www.enrealidadnotienegracia.org se ha desarrollado la dinamización de las redes sociales Facebook (En realidad no tiene gracia – Cruz Roja) y Twitter (CruzRoja_EnRealidad, usuario: @En_realidad_CR).

- **Desarrollo de la Campaña Mediática Global “En realidad no tiene gracia”**

Entre Junio y Diciembre 2.012 las oficinas territoriales de Cruz Roja participantes en el programa llevaron a cabo el desarrollo de la campaña en sus correspondientes áreas geográficas. La campaña se basó principalmente en la inserción en prensa regional de faldones, inserción de banners en medios digitales, emisión de cuñas radiofónicas (bien de las piezas elaboradas en 2.012, bien de las piezas 2.011 una vez actualizadas). En algunos casos se realizó una presentación de la campaña a nivel local, lo que ayudó a la difusión y presencia, gratuita, de la campaña en los medios de comunicación.

i. **Formación:**

Una formación centrada en la gestión de la diversidad intercultural incluyendo la perspectiva de género. Ha estado dirigida fundamentalmente a los equipos técnicos del Plan de Empleo de CRE, y muy especialmente a las personas que trabajan como prospectoras o intermediadoras con las empresas, ya que son estas figuras las que mantienen una relación más estrecha con las empresas y por tanto son las que tienen más oportunidad de conocer su experiencia en gestión de la diversidad e informar sobre las prácticas de gestión de la diversidad.

<http://www.enrealidadnotienegracia.org>

DOCUMENTOS E IMÁGENES DE MUESTRA

**EN
REALIDAD
NO TIENE
GRACIA
.ORG**



Algunas personas ven a **Ana Maiques** como la típica mujer empresaria que parece una mosquita muerta, pero es mandona, retorcida y prepotente.

¿LE HARÁ GRACIA?

DESCÚBRELO



Ana Maiques
Co-fundadora Starlab

Conoce su opinión en este video. Como otros muchos empresarios y empresarias Ana Maiques también apuesta por la diversidad cultural en el ámbito laboral y nos invita a reflexionar sobre los estereotipos.

◀ **VER VÍDEO**

Si quieres saber más sobre la gestión de la diversidad cultural en la empresa, [haz click aquí](#)

LA INTEGRACIÓN LABORAL ES UN TRABAJO DE TODOS Y TODAS

FINANCIADO POR:



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Financiación por la Unión Europea

F.O. Plurirregional Lucha contra la
Discriminación 2007-2013

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja

www.cruzroja.es

[Política de Privacidad](#)

**EN
REALIDAD
NO TIENE
GRACIA**
.ORG



Algunas personas ven a **Kike Sarasola** como un divo, un empresario que ha triunfado sin esfuerzo. Un frívolo, un prepotente y un déspota.

¿LE HARÁ GRACIA?

DESCÚBRELO



Kike Sarasola
Fundador de Hoteles Room Mate

Conoce su opinión en este vídeo. Como otros muchos empresarios y empresarias Kike Sarasola también apuesta por la diversidad cultural en el ámbito laboral y nos invita a reflexionar sobre los estereotipos.

◀ **VER VÍDEO**

Si quieres saber más sobre la gestión de la diversidad cultural en la empresa, **haz click aquí**

LA INTEGRACIÓN LABORAL ES UN TRABAJO DE TODOS Y TODAS

FINANCIADO POR



F.D. Plurimregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013

Cada vez más cerca de las personas



www.cruzroja.es

[Política de Privacidad](#)

<http://leonafondo.com/leonafondo/noticias/general/cruz-roja-en-realidad-no-tiene-grac...> 04/07/2012



03/07/2012

Cruz Roja Española en León presenta la campaña "En realidad no tiene gracia" con la presencia de los humoristas gráficos Lolo y Juárez.



La presentación de la campaña "En realidad no tiene gracia" ha tenido lugar en la mañana de hoy martes 3 de julio en la sede del Comité Provincial de Cruz Roja Española en León sito en la C/Cid.

La Oficina Provincial de Cruz Roja Española en León lanza una campaña denominada "**En realidad no tiene gracia**" que tiene como objetivo sensibilizar a la población a través del humor sobre la importancia de promover un mercado de trabajo inclusivo, abierto a todas las personas que quieran y puedan trabajar,

avanzando en una doble dirección:

- Desarrollar nuevas maneras de combatir toda forma de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo.
- Avanzar en la igualdad de género y la igualdad de trato para la inclusión social y laboral.

La presentación de la misma ha corrido a cargo de D. José Ignacio de Luis Páez, Presidente del Comité Provincial de Cruz Roja Española y D^a Eva M^a Fernández, coordinadora de Cruz Roja en León, que junto con los humoristas gráficos Lolo y Juárez, que en la línea de la campaña dibujaron una viñeta alegórica al tema del empleo y de los objetivos de la campaña.

Esta campaña de sensibilización, financiada por la Dirección general de Integración de los Inmigrantes del Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013, tiene como objetivo principal promover la gestión de la diversidad cultural en todas sus vertientes empresarial, social, etc, como un elemento enriquecedor y poner en valor la contribución de las personas inmigrantes y otros colectivos en dificultad social, como una herramienta para la cohesión social y el desarrollo.

El elemento central de la misma es la utilización del humor como una herramienta que permite llegar de manera directa y cercana a los diferentes públicos.

www.enrealidadnotienegracia.org

ALTOARAGÓN DOS



El Festival Castillo de Ainsa regresa a sus orígenes y será familiar

Página 38



El escultor y docente de Binéfar Pepe Beltrán fallece en Valencia

Página 39



Biescas ofrece unas 'Noches Mágicas' para difundir sus encantos

Página 51/1



Florentino Fernández da voz a una cufía de radio. 11



Gomaespuma harán gala de su particular sentido del humor para denunciar. 11

JORGE P. ZAERA

EN BUSCA de concienciar a la sociedad y a las empresas para una mejor gestión de la diversidad y en apoyo de la inclusión laboral de los colectivos vulnerables, Cruz Roja ha impulsado la campaña 'En realidad no tiene gracia', con la que, a través del humor y la ironía, distintos cómicos denuncian realidades que ocurren cada día.

La iniciativa fue presentada ayer en Huesca en rueda de prensa por el presidente provincial de Cruz Roja, Francisco Barreña, y el humorista Felipe Rico. "Es una campaña ácida, que denuncia las situaciones que viven personas privadas del acceso al trabajo por edad,

estrato social o condición", señaló Barreña. Personajes de renombre del mundo del humor como Anabel Alonso, Florentino Fernández, Gomaespuma, Mingote, Forges, Gallego y Rey Nani, entre otros, colaboran con la causa en una acción que tendrá lugar en medios de difusión de trece provincias españolas.

>La iniciativa busca concienciar sobre la realidad que viven grupos desfavorecidos

Cruz Roja lucha por la inclusión laboral con "humor" e "ironía"

La organización lanza en Huesca 'En realidad no tiene gracia', una campaña en la que cómicos denuncian injusticias sociales



Barreña y Rico en la presentación de ayer en HUESCA. ÁNGEL GARCÍA

http://issuu.com/newbusiness/docs/1209newbusiness

17/01/2013

Search Issuu

Browse

Upload

Create account

Login

NewBusiness / El Mundo Empresarial / 1209

September 6, 2012 [newbusiness](#) 4 other publications [Subscribe](#)

Click to read

0 0

Search this publication

Me gusta 10

Noticias de economía y empresas, profesionales, actividades y eventos que se desarrollan en la zona Norte de España [More](#)

Comments Articles 711 impressions

Respond to this publication...

Related

More from author

[promoted](#)

Estrategia Digital
Primer capítulo del libro de Pere Rosales titulado 'Estrategia Digital' ya en su quinta edición.



HAGLÖFS I We love skiing
The wait is over, ski season is here! Check out our ski wear collection for this winter.



Nueva función TruelnRush
Para medir todas las sobreintensidades, una solución: la función TruelnRush de CHAUVIN ARNOUX



NewBusiness / El Mundo Em...
[newbusiness](#) 11 months ago
Noticias de economía y empresas, profesionales, actividades y eventos que se des...



New Business / El Mundo E...
[newbusiness](#) 9 months ago
Noticias de economía y empresas, profesionales, actividades y eventos que se des...



Imagen&Comunicacion
[imagen_y_comunicacion](#) 11 months ago
Revista de información profesional, corporativa y empresarial sobre publicidad, ...



Condor - Circuitos por Es...
[condor-vacaciones](#) 10 months ago
Condor - Circuitos por España: Galicia · Asturias · Cantabria · País Vasco · Ca...



Cares
[rutasasturias](#) 23 months ago
Un día en la ruta del cares desde Posada de Valdeón hasta Poncebos. En la mitica...

NewBusiness / El Mundo Empresarial / 1209

Página 1 de 2

La Crónica

Miércoles, 5 de Septiembre de 2012

LEÓN

13

VALDERAS

MUNICIPAL SIN COMENZAR, SIN TERMINAR Y SIN DINERO

Ayuntamiento y afectados buscan una solución para el cementerio fantasma

■ Los reclamantes solicitan la convocatoria de todos los compradores a una reunión

Raquel Meléndez Valderas

El Ayuntamiento de Valderas ha iniciado los trámites de negociación con los compradores de nichos y tumbas del cementerio proyectado por el exalcalde, Eloy Rubio. La actual alcaldesa, Cristina López, ha recibido de forma conjunta a los afectados que habían presentado quejas y reclamaciones en el Ayuntamiento. Este ha sido el primer germen de una futura reunión informativa con todos los compradores para buscar una solución.

Los vecinos recibidos, aquellos que lo habían solicitado, escucharon las explicaciones de los representantes municipales que les indicaron los trámites realizados. El grupo asistente pidió que se convocara a todos los afectados a una junta para llegar, "entre todos", a un acuerdo ante las diferentes opciones para solucionar la situación de los afectados.

El proyecto del exalcalde, subvencionado con 66.000 euros de la Diputación de León (que el municipio debe devolver), ha causado un gran malestar en la localidad valderense ya que más de una treintena de vecinos adelantaron dinero -más de 50.000 euros- en concepto de



El descanso en Valderas también trajo complicaciones en época de Eloy Rubio. MAURICIO PÉRA

compra de nichos, tumbas y panteones. El cementerio nunca se llegó a construir y todo el dinero (el de la subvención y el de los compradores) ha desaparecido de las arcas municipales.

Pasado el tiempo, algunos compradores comenzaron a inquietarse sobre la situación del proyecto y el destino del dinero invertido por lo que presentaron diferentes quejas y reclamaciones en el Consistorio. La

alcaldesa ha recibido a los reclamantes de forma conjunta, tras atenderlos de forma individual, debido a la gran demanda de reclamaciones presentadas durante el mes de agosto. ✕

OPINIÓN DE UNA DAMNIFICADA

"HAY QUE RESPETAR A LA MAYORÍA"

Satisfechos por el inicio de las negociaciones

■ Las negociaciones entre los vecinos de Valderas que adquirieron sepulturas en el cementerio proyectado por Eloy Rubio y el Ayuntamiento han comenzado. Un grupo de los compradores, que han presentado quejas y reclamaciones sobre la situación del proyecto y de la situación del dinero adelantado, han recibido una explicación conjunta. "Las personas que lo habíamos solicitado hemos sido recibidas y nos han detallado la situación, lo que ha sido un buen paso", explica una de las compradoras. "Hemos hablado de varias posibilidades, pero primero solicitamos que el Ayuntamiento convoque a todos los compradores para llegar a un acuerdo común, a lo que han accedido" narra satisfecha. La explicación de la situación del proyecto "ha sido clara", indica, "pero lo menos ahora sabemos lo que hay y que nuestro dinero no está". El siguiente paso, según reitera la vecina, es "reunir a todos los compradores porque hay que respetar a la mayoría, aunque para mí que me devuelvan el dinero es lo de menos". ✕

**EN
REALIDAD
NO TIENE
GRACIA
.ORG**



En realidad son muchas las personas que cada día se enfrentan a barreras que no tienen que ver con su capacidad o su talento. Ser inmigrante, ser mayor, ser mujer, se lo pone más difícil. Y todas ellas tienen mucho que aportar. Apostando por la igualdad de oportunidades en el empleo, apostamos por nuestro futuro.

www.enrealidadnotiene gracia.org

**LA INTEGRACIÓN
LABORAL
ES UN TRABAJO DE
TODOS Y TODAS**

Financiado por:



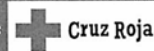
UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

Iniciativa de la Juventud

FPO Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013

Cada vez más cerca de las Personas



http://www.canariassocial.com/trabajadores/item/16200-la-campa%C3%B1a-en-reali... 16/01/2013

PUBLICIDAD



Miércoles, 16 de Enero de 2013

PUBLICIDAD



Consejo editorial Mapa del sitio Contáctenos

Buscar

Hemeroteca | Búsqueda Avanzada

Registro de usuarios

¿Nuevo? Conoce las ventajas de ser usuario

REGISTRARSE

ENTRAR

Últimas noticias: Rescate canario: recortes y centralismo

PORTADA CANARIAS TRABAJADORES MIGRACIONES VECINOS EDUCACIÓN CULTURAS DEPORTES OPINIÓN ENTREVISTAS

CRUZ ROJA PROMUEVE LA DIVERSIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS Y FOMENTA EL EMPLEO PARA LAS PERSONAS DESFAVORECIDAS

La campaña 'En realidad no tiene gracia' llega a Las Palmas

Imprimir E-mail Compartir Comentar



Mesa de presentación de la campaña.

canarias social

MAYTE MARTÍN

La campaña 'En realidad no tiene gracia', impulsada por Cruz Roja, tiene el objetivo de promover, a través de la ironía y el humor, la reflexión sobre la falta de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

La iniciativa fue presentada este viernes en el Gabinete Literario de Las Palmas de Gran Canaria y está enfocada a incentivar la diversidad cultural en las empresas como un elemento de valor añadido. En ella participaron el Presidente autonómico de Cruz Roja en Canarias, Gerardo Mesa, acompañado por el Subdelegado del Gobierno en Las Palmas, Luis Molina, la recién nombrada Consejera de Economía, Hacienda y Política Social del Cabildo grancanario, Rosa Rodríguez y el Presidente provincial de Cruz Roja en Las Palmas, Juan Campos.

PUBLICIDAD



Zonzoo

Te pagamos hasta 250 € por móviles viejos!

Pincha aquí



Tarifa libre MásMóvil

Sin consumo mínimo, sin permanencia

Pincha aquí



Mi Tablet, Mi Mundo

MEEP! La tablet más sorprendente para tu niño esta Navidad

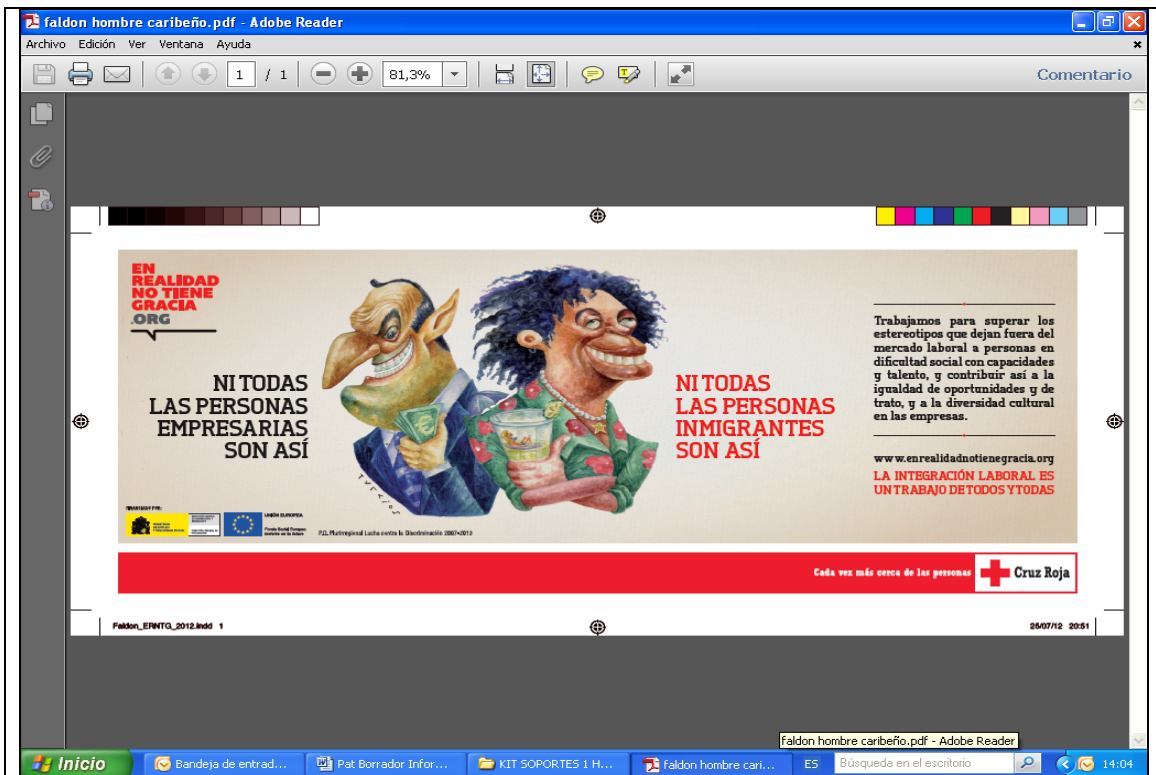
Pincha aquí

PUBLICIDAD



Inserción banner www.canariassocial.com





UAFSE

Por parte de la UAFSE, se presenta como Buena Práctica “el Seminario “Resultados de la Transnacionalidad 2007-13” organizado por el equipo de Transnacionalidad de la UAFSE, que tuvo lugar el 30 de octubre de 2012, con ánimo de facilitar y dinamizar la colaboración Transnacional, y que estuvo dirigido a todos los gestores de FSE a nivel nacional, cuyo objetivo era compartir los resultados más relevantes de la actividad transnacional. En estas jornadas, se difundieron las experiencias transnacionales más exitosas llevadas tanto en el marco de los Programas Operativos regionales y plurirregionales como en las Redes Transnacionales puestas en marcha a instancia de la Comisión Europea.



Se considera que es una “buena práctica” por:

El uso de recursos innovadores en su aplicación.

Desde el punto de vista de la innovación social, el Seminario tuvo en cuenta las necesidades de las personas participantes atendiendo a su diversidad. En esta línea dos ponentes tenían necesidades especiales por razones de discapacidad y por tanto el espacio físico y los medios audiovisuales utilizados para su presentación se adaptaron a las necesidades de accesibilidad de las mismas.

Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos, ya que las presentaciones y experiencias mostradas fueron coherentes con la finalidad del Seminario de presentar resultados obtenidos en el ámbito de la transnacionalidad a lo largo del periodo actual de programación.



Por haber incorporado criterios de Igualdad de oportunidades, tanto en la selección de los contenidos como en la selección de participantes. A la hora de seleccionar a las personas ponentes que expusieran la buena práctica se buscó un equilibrio en la participación de hombres y mujeres.

Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los Fondos, puesto que el objetivo básico del Seminario ha sido mostrar los resultados de la cooperación transnacional desarrollada en el periodo 2007-13, en cumplimiento con las expectativas recogidas en los reglamentos de los Fondos y, más concretamente, del FSE.



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 la Transnacionalidad y han aportado un valor añadido a las actuaciones FSE puestas en marcha en el marco de los Programas Operativos. Los resultados han sido útiles tanto a representantes institucionales de la Comisión Europea y de la Administración General del Estado responsables de los Fondos Comunitarios, como a representantes de las CC.AA, ONGs e interlocutores sociales y de organismos actualmente implicados en el desarrollo y la gestión de la cooperación transnacional y de las Redes transnacionales.

La evidencia de un alto grado de calidad en el diseño.

A la hora de diseñar al dinámica de las mesas de trabajo se intentó rentabilizar al máximo la escasez de tiempo disponible por lo que se procuró que la mayoría del público asistente tuviera la oportunidad de participar al

menos en 2 mesas de 45 minutos. Para ello, se conjugó por un lado el interés del participante a la hora de elegir la primera mesa y, para asegurar un número equilibrado de participantes, se dirigió desde el personal de la organización (siguiendo un modelo de carteles indicativos por colores) a una segunda mesa, atendiendo a criterios de relevancia y competencia de las personas asistentes en relación con la buena práctica expuesta.

Por otra parte, con ánimo de sacar el máximo provecho de las discusiones, se elaboró previamente un guión de dinámica de las mesas con una serie de preguntas pertinentes en relación a la temática de la buena práctica abordada en la mesa de debate.

Por el uso de nuevas tecnologías de la información, al haberse difundido a través de la página web de la Autoridad de Gestión.