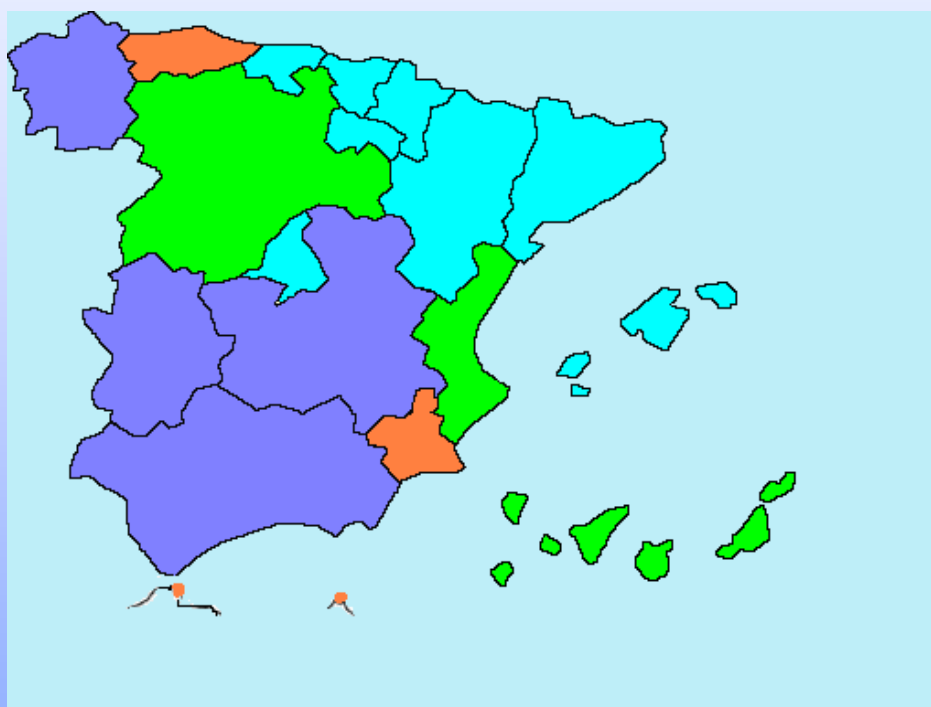


INFORME ANUAL

ANUALIDAD 2010

PROGRAMA PLURIRREGIONAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Nº Programa: 2007ES05UPO002



FSE-ESPAÑA 2007-2013

“El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro”



INDICE

0. IDENTIFICACION	3
1. INTRODUCCION	3
2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO	3
2.1. Análisis cuantitativo de la ejecución	3
2.2. Análisis cualitativo de la ejecución	44
2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria	155
2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlo	159
2.5. Cambios en el contexto de la ejecución del Programa Operativo	164
2.6 Complementariedad con otros instrumentos	177
2.7 Disposiciones en materia de seguimiento	179
3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS	195
3.1. EJE 2 “Fomentar la empleabilidad la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres”	195
3.2 EJE 4 “ Promover las cooperación Transnacional e Interregional”	473
4. COHERENCIA Y CONCENTRACION	494
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.....	494
4.2. Descripción del modo en que las acciones del FSE contribuyen al cumplimiento de las recomendaciones y los objetivos comunitarios en materia de empleo en el ámbito de la inclusión social, la educación y la formación (art. 4, apdo. 1 del Reg.(CE) nº 1081/2006)	504
5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS	506
6. ASISTENCIA TÉCNICA	507
6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica	507
6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica	523
7. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD	525
ANEXO	628
INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE COMUNICACION.....	628

0. 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): 2007ESO5UPO002
	Título del programa: Lucha contra la Discriminación
INFORME ANUAL DE EJECUCION	Año al que se refieren los datos:2010
	Fecha de aprobación del informe anual por parte del Comité de seguimiento: 29 de junio de 2011

1. INTRODUCCION

El presente informe de ejecución correspondiente a la anualidad 2010, del periodo de programación 2007-2013, se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, que establece que la Autoridad de Gestión remitirá a la Comisión un informe anual a partir de 2008. El informe de ejecución anual debe ser aprobado por el Comité de Seguimiento, en función del artículo 65 del citado Reglamento.

Este cuarto informe recoge información proporcionada tanto por la Autoridad de Gestión como por el Organismo Intermedio, en función de los contenidos que se establecen en el artículo 67 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006 y en el anexo XVIII del Reglamento (CE) n.º 1828/2006.

2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO

2.1. Análisis cuantitativo de la ejecución

2.1.1. Información sobre los avances físicos del Programa Operativo

Cuadro 1. Indicadores estratégicos.

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

Eje/Indicador	Año y fuente	Valor Hombres	Valor Mujeres	Valor	Objetivo año: 2010		
					Valor Hombres	Valor Mujeres	Valor
E2 Tasa de Empleo (15-64 años)	2010 EPA	65,62%	53,02%	59,37%			70%
E2 Tasa de Empleo Femenino	2010 EPA		53,02%				57%
E2 Tasa neta escolaridad (a los 2 años)	2010 MEdu (Datos de 2007-2008)	35,20%	34,90%	35,00%			30%

Debido a la pérdida de empleo registrada en España en 2010, en el contexto de crisis económica global, en conjunto se aprecia un retroceso respecto a 2009, que sin embargo es bastante menor que el que se produjo entre 2008 y 2009.. La brecha que nos separa de los objetivos de Lisboa se incrementa un poco más en términos generales, si bien alguno de los indicadores estratégicos ha alcanzado y superado la meta puesta para este año 2010.

Según datos del INE, durante el año 2010, ha continuado la pérdida de empleo iniciada en 2008, tanto en hombres como en mujeres, pero se ha frenado bastante; sin embargo, es mucho mayor la incidencia de la crisis en los primeros. La **tasa media de empleo** según la Encuesta de Población activa, ha pasado de 66,04% en el año de referencia para el PO, que era el 2007, a 60,62% en 2009 y **59,37%** en 2010. El objetivo para 2010 era del 70% y nos quedamos a unos cuatro puntos porcentuales. En el caso de los hombres se ha pasado del 77% en 2007 al 65,62% en el año 2010, siendo en 2009 del 67,55%. La **tasa de empleo femenina**, en cambio ha variado mucho menos pues ha pasado de 54,80% a 53,54%, y por fin, **53,02 %** en 2007, 2009 y 2010, respectivamente (ver Cuadro 1).

A la hora de valorar los progresos alcanzados respecto a los indicadores estratégicos marcados por Lisboa, es necesario por tanto, tener en cuenta la evolución del contexto mundial de crisis, ya que éste repercute de forma negativa en los datos aportados. Precisamente debido a este contexto de crisis y de pérdida acelerada de empleo, debe valorarse especialmente el esfuerzo y los logros realizados en el marco de este Programa Operativo, que ha conseguido un número importante de contrataciones de personas en riesgo de exclusión, en un momento en el que era especialmente difícil encontrar puestos de trabajo.

Cabe señalar que respecto a la tasa de escolaridad a los dos años, la progresión es notable, pues el objetivo para el año 2010 era el 30%, se partía, según datos del Ministerio de Educación, del 28% en 2007, y se ha alcanzado el 35% en 2010, habiéndose igualado la tasa para niños y niñas, cuando inicialmente había más niños escolarizados que niñas (últimos datos publicados en 2010 y referidos al curso 2007-2008: niños 35,2% y niñas 34,9% es decir tres décimas frente a varios puntos de diferencia hace unos años).

Cuadro 2.1: Indicadores de realización y resultados (agregada)

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
2.1. Indicadores de realización y resultados para el total de P.O.

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	24.454	28.910	53.364	61.697	93.198	154.895	44,24	199.123	150.986	350.109
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	5.150	-	-	12.254	189,60	-	-	6.463
1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	213	-	-	213		-	-	0
1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	3.272	-	-	4.718	132,12	-	-	3.571
1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	36
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	229	-	-	509	261,03	-	-	195
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	68	-	-	211	405,77	-	-	52
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	15	-	-	32	266,67	-	-	12
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3.257	-	-	3.941	5.473,61	-	-	72
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	-	-	60	26,09	-	-	230
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.328	2.345	3.673	3.114	5.457	8.571	4,75	106.721	73.658	180.379
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.002	737	1.739	1.712	1.336	3.048	63,97	2.709	2.056	4.765
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.005	2.613	5.618	4.690	5.543	10.233	206,73	2.385	2.565	4.950

Objetivo Competitividad

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		

		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	31.732	27.923	59.655	77.531	66.501	144.032	29,75	278.364	205.719	484.083
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	6.220	-	-	17.720	380,50	-	-	4.657
1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	407	-	-	407		-	-	0
1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.896	-	-	3.820	155,28	-	-	2.460
1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	44
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	155	-	-	355	201,70	-	-	176
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	68	-	-	220	323,53	-	-	68
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	29	-	-	48	369,23	-	-	13
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2.968	-	-	4.854	6.559,46	-	-	74
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	-	-	66	38,82	-	-	170
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	2.452	3.211	5.663	5.621	7.310	12.931	4,94	147.998	113.728	261.726
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.590	1.270	2.860	2.890	2.305	5.195	113,30	2.609	1.976	4.585
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.912	2.008	4.920	4.474	3.970	8.444	177,25	2.742	2.022	4.764

Total

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	56.186	56.833	113.019	139.228	159.699	298.927	35,83	477.487	356.705	834.192
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	11.370	-	-	29.974	269,55	-	-	11.120
1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	620	-	-	620		-	-	0
1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	6.168	-	-	8.538	141,57	-	-	6.031
1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	80
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	384	-	-	864	232,88	-	-	371
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	136	-	-	431	359,17	-	-	120
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	44	-	-	80	320,00	-	-	25
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6.225	-	-	8.795	6.023,97	-	-	146
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	-	-	126	31,50	-	-	400
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	3.780	5.556	9.336	8.735	12.767	21.502	4,86	254.719	187.386	442.105
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.592	2.007	4.599	4.602	3.641	8.243	88,16	5.318	4.032	9.350
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	5.917	4.621	10.538	9.164	9.513	18.677	192,27	5.127	4.587	9.714

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

Cuadro 2.2: Indicadores de realización y resultados por ejes prioritarios

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
2.2. Indicadores de realización y resultados por Ejes Prioritarios

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
A2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	20.912	26.016	46.928	52.678	85.675	138.353	43,12	182.497	138.378	320.875
A2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.524	-	-	10.648	176,76	-	-	6.024
A2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	190	-	-	190		-	-	0
A2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.932	-	-	4.209	128,56	-	-	3.274
A2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	32
A2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	211	-	-	479	278,49	-	-	172
A2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	41	-	-	119	270,45	-	-	44
A2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	1	-	-	2	40,00	-	-	5
A2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2.214	-	-	2.753	4.513,11	-	-	61

A2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	38	18,01	-	-	211
A2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.025	2.020	3.045	2.465	4.692	7.157	4,33	98.149	67.168	165.317
A2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	913	665	1.578	1.561	1.207	2.768	63,38	2.483	1.884	4.367
A2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.728	2.272	5.000	4.261	4.963	9.224	203,31	2.146	2.391	4.537
A4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	6
A4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
A4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	15	300,00	-	-	5
A4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	3.542	2.894	6.436	9.019	7.523	16.542	56,58	16.626	12.608	29.234
B2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	626	-	-	1.606	365,83	-	-	439
B2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	23	-	-	23		-	-	0
B2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	340	-	-	509	171,38	-	-	297
B2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4

B2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	18	-	-	30	187,50	-	-	16
B2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	20	-	-	83	1.660,00	-	-	5
B2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1.029	-	-	1.174	#####	-	-	6
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	-	-	22	115,79	-	-	19
B2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	303	325	628	649	765	1.414	9,39	8.572	6.490	15.062
B2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	89	72	161	151	129	280	70,35	226	172	398
B2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	277	341	618	429	580	1.009	244,31	239	174	413
B4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	15	1.500,00	-	-	1
B4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0

Objetivo Competitividad

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador	Año 2010 (Informe anual)	Acumulado a 31-12-2010	%	Previsión año 2010

			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	18.308	15.107	33.415	45.658	35.043	80.701	31,33	148.117	109.463	257.580
C2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.686	-	-	10.460	463,86	-	-	2.255
C2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	245	-	-	245		-	-	0
C2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.592	-	-	1.990	151,91	-	-	1.310
C2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	23
C2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	87	-	-	170	191,01	-	-	89
C2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	27	-	-	103	302,94	-	-	34
C2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	5	125,00	-	-	4
C2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2.493	-	-	4.283	#####	-	-	37
C2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	41	45,56	-	-	90
C2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.501	1.542	3.043	3.408	3.280	6.688	4,80	78.656	60.608	139.264
C2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	822	746	1.568	1.568	1.398	2.966	121,56	1.388	1.052	2.440

C2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.320	892	2.212	2.063	1.738	3.801	149,94	1.549	986	2.535
C4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
C4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
C4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	15	375,00	-	-	4
C4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
D2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	13.424	12.816	26.240	31.873	31.458	63.331	27,96	130.247	96.256	226.503
D2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.534	-	-	7.260	302,25	-	-	2.402
D2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	162	-	-	162		-	-	0
D2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.304	-	-	1.830	159,13	-	-	1.150
D2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	21
D2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	67	-	-	184	232,91	-	-	79
D2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	34	-	-	108	360,00	-	-	30
D2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	11	-	-	13	650,00	-	-	2

D2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	461	-	-	557	1.687,88	-	-	33
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	-	-	25	31,25	-	-	80
D2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	951	1.669	2.620	2.213	4.030	6.243	5,10	69.342	53.120	122.462
D2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	768	524	1.292	1.322	907	2.229	103,92	1.221	924	2.145
D2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.592	1.116	2.708	2.411	2.232	4.643	208,30	1.193	1.036	2.229
D4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	25,00	-	-	4
D4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1	-	-	1	100,00	-	-	1
D4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	15	500,00	-	-	3
D4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1

Total Objetivo Convergencia

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	24.454	28.910	53.364	61.697	93.198	154.895	44,24	199.123	150.986	350.109
2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	5.150	-	-	12.254	189,60	-	-	6.463

2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	213	-	-	213		-	-	0
2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	3.272	-	-	4.718	132,12	-	-	3.571
2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	36
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	229	-	-	509	270,74	-	-	188
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	61	-	-	202	412,24	-	-	49
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	1	-	-	2	33,33	-	-	6
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3.243	-	-	3.927	5.861,19	-	-	67
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	-	-	60	26,09	-	-	230
2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.328	2.345	3.673	3.114	5.457	8.571	4,75	106.721	73.658	180.379
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.002	737	1.739	1.712	1.336	3.048	63,97	2.709	2.056	4.765
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.005	2.613	5.618	4.690	5.543	10.233	206,73	2.385	2.565	4.950
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	7
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1

4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	14	-	-	30	500,00	-	-	6
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2

Total Objetivo Competitividad

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	31.732	27.923	59.655	77.531	66.501	144.032	29,75	278.364	205.719	484.083
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	6.220	-	-	17.720	380,50	-	-	4.657
2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	407	-	-	407		-	-	0
2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.896	-	-	3.820	155,28	-	-	2.460
2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	44
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	154	-	-	354	210,71	-	-	168
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	61	-	-	211	329,69	-	-	64
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	15	-	-	18	300,00	-	-	6
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2.954	-	-	4.840	6.914,29	-	-	70

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	-	-	66	38,82	-	-	170
2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	2.452	3.211	5.663	5.621	7.310	12.931	4,94	147.998	113.728	261.726
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.590	1.270	2.860	2.890	2.305	5.195	113,30	2.609	1.976	4.585
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.912	2.008	4.920	4.474	3.970	8.444	177,25	2.742	2.022	4.764
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	12,50	-	-	8
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1	-	-	1	50,00	-	-	2
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	14	-	-	30	428,57	-	-	7
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2

Total

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	56.186	56.833	113.019	139.228	159.699	298.927	35,83	477.487	356.705	834.192
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	11.370	-	-	29.974	269,55	-	-	11.120
2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	620	-	-	620		-	-	0

2	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	6.168	-	-	8.538	141,57	-	-	6.031
2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	80
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	383	-	-	863	242,42	-	-	356
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	122	-	-	413	365,49	-	-	113
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	16	-	-	20	166,67	-	-	12
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6.197	-	-	8.767	6.399,27	-	-	137
2	2	26 - N° de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	126	31,50	-	-	400
2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	3.780	5.556	9.336	8.735	12.767	21.502	4,86	254.719	187.386	442.105
2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.592	2.007	4.599	4.602	3.641	8.243	88,16	5.318	4.032	9.350
2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	5.917	4.621	10.538	9.164	9.513	18.677	192,27	5.127	4.587	9.714
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	6,67	-	-	15
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1	-	-	1	33,33	-	-	3
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	28	-	-	60	461,54	-	-	13

4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4

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

2.1.2. Información financiera

Cuadro 3. Gasto efectuado por los beneficiarios, incluidos en los certificados de gasto aceptados por la Autoridad de Gestión:

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución Indicadores financieros:
3. Gasto certificado por ejes

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2010 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2010						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	19.883.210,78		15.906.569,25		42.526.985,44		5.996.720,66	2.508.675,83	34.021.588,95			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	19.883.210,78	8,78	15.906.569,25	8,78	42.526.985,44	18,79	5.996.720,66	2.508.675,83	34.021.588,95	18,79	226.344.878	181.075.902
A4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	445.135,13		356.108,00		983.513,45		110.560,59	86.142,27	786.810,59			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	445.135,13	8,94	356.108,00	8,94	983.513,45	19,75	110.560,59	86.142,27	786.810,59	19,75	4.979.934	3.983.947

A5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	834.931,17		667.945,05		1.696.195,02		218.436,08	120.802,74	1.356.956,20			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	834.931,17	11,86	667.945,05	11,86	1.696.195,02	24,09	218.436,08	120.802,74	1.356.956,20	24,09	7.041.999	5.633.599

B2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	2.262.114,99		1.809.691,96		5.247.598,59		797.443,63	252.076,09	4.198.078,87			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	2.262.114,99	10,95	1.809.691,96	10,95	5.247.598,59	25,40	797.443,63	252.076,09	4.198.078,87	25,40	20.657.609	16.526.087
B4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	41.740,48		33.392,40		156.137,19		22.579,56	8.647,92	124.909,71			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	41.740,48	10,59	33.392,40	10,59	156.137,19	39,63	22.579,56	8.647,92	124.909,71	39,63	394.021	315.217
B5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	78.988,21		63.190,60		175.018,50		22.047,45	12.956,24	140.014,81			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	78.988,21	11,83	63.190,60	11,83	175.018,50	26,22	22.047,45	12.956,24	140.014,81	26,22	667.528	534.022
Total regiones con ayuda trasitoria	2.382.843,68	10,97	1.906.274,96	10,97	5.578.754,28	25,69	842.070,64	273.680,25	4.463.003,39	25,69	21.719.158	17.375.326
Total en regiones sin ayuda transitoria	21.163.277,08	8,88	16.930.622,30	8,88	45.206.693,91	18,97	6.325.717,33	2.715.620,84	36.165.355,74	18,97	238.366.811	190.693.448
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	23.546.120,76	9,05	18.836.897,26	9,05	50.785.448,19	19,53	7.167.787,97	2.989.301,09	40.628.359,13	19,53	260.085.969	208.068.774

Objetivo Competitividad

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2010 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2010						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Nacional	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
C2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	13.576.935,83		6.788.472,09		29.877.426,26		10.055.176,15	4.883.527,67	14.938.722,44			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	13.576.935,83	7,79	6.788.472,09	7,79	29.877.426,26	17,14	10.055.176,15	4.883.527,67	14.938.722,44	17,14	174.284.270	87.142.135
C4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	333.445,75		166.724,39		734.845,13		200.399,90	167.020,32	367.424,91			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	333.445,75	8,43	166.724,39	8,43	734.845,13	18,58	200.399,90	167.020,32	367.424,91	18,58	3.955.846	1.977.923
C5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	661.615,61		330.809,76		1.237.136,54		345.414,48	273.150,18	618.571,88			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	661.615,61	11,72	330.809,76	11,72	1.237.136,54	21,92	345.414,48	273.150,18	618.571,88	21,92	5.644.606	2.822.303
D2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	12.084.821,79		9.667.857,11		28.734.637,12		3.722.346,29	2.024.581,31	22.987.709,52			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	12.084.821,79	12,60	9.667.857,11	12,60	28.734.637,12	29,96	3.722.346,29	2.024.581,31	22.987.709,52	29,96	95.897.759	76.718.207
D4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	322.705,30		258.164,36		788.747,67		88.174,93	69.574,48	630.998,26			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	322.705,30	15,01	258.164,36	15,01	788.747,67	36,68	88.174,93	69.574,48	630.998,26	36,68	2.150.083	1.720.066
D5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	483.477,68		386.782,14		958.480,91		97.612,44	94.083,83	766.784,64			

-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	483.477,68	15,92	386.782,14	15,92	958.480,91	31,56	97.612,44	94.083,83	766.784,64	31,56	3.036.844	2.429.475
Total regiones con ayuda trasitoria	12.891.004,77	12,75	10.312.803,61	12,75	30.481.865,70	30,15	3.908.133,66	2.188.239,62	24.385.492,42	30,15	101.084.686	80.867.748
Total en regiones sin ayuda transitoria	14.571.997,19	7,92	7.286.006,24	7,92	31.849.407,93	17,32	10.600.990,53	5.323.698,17	15.924.719,23	17,32	183.884.722	91.942.361
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	27.463.001,96	9,64	17.598.809,85	10,18	62.331.273,63	21,87	14.509.124,19	7.511.937,79	40.310.211,65	23,33	284.969.408	172.810.109

Total

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2010 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2010						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	47.807.083,39		34.172.590,41		106.386.647,41		20.571.686,73	9.668.860,90	76.146.099,78			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	47.807.083,39	9,24	34.172.590,41	9,45	106.386.647,41	20,57	20.571.686,73	9.668.860,90	76.146.099,78	21,07	517.184.516	361.462.331
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	1.143.026,66		814.389,15		2.663.243,44		421.714,98	331.384,99	1.910.143,47			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.143.026,66	9,96	814.389,15	10,18	2.663.243,44	23,20	421.714,98	331.384,99	1.910.143,47	23,89	11.479.884	7.997.153
5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	2.059.012,67		1.448.727,55		4.066.830,97		683.510,45	500.992,99	2.882.327,53			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	2.059.012,67	12,56	1.448.727,55	12,69	4.066.830,97	24,81	683.510,45	500.992,99	2.882.327,53	25,24	16.390.977	11.419.399
Total Ejes												
-Gasto FSE	51.009.122,72		36.435.707,11		113.116.721,82		21.676.912,16	0,00	80.938.570,78			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	51.009.122,72	9,36	36.435.707,11	9,57	113.116.721,82	20,75	21.676.912,16	0,00	80.938.570,78	21,25	545.055.377	380.878.883

Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	51.009.122,72	9,36	36.435.707,11	9,57	113.116.721,82	20,75	21.676.912,16	10.501.238,88	80.938.570,78	21,25	545.055.377	380.878.883

Cuadro 4: Información desglose de fondos por ejes y temas prioritarios incorporando información art.9.3

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
Indicadores financieros
4. Tema Prioritario e información sobre Art. 9.3. Rgto.1083/2006

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2010					Acumulado a 31-12-2010					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		17.716.261,21	94,05	8,97	17.716.261,21	94,05	38.219.667,82	94,07	19,34	38.219.667,82	94,07	197.601.989	94,97	197.601.989	9
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	370.639,48	2,09	7,99	370.639,48	2,09	678.718,82	1,78	14,63	678.718,82	1,78	4.640.407	2,35	4.640.407	
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	28.725,21	0,16	1,11	28.725,21	0,16	173.274,64	0,45	6,68	173.274,64	0,45	2.594.172	1,31	2.594.172	
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	845.046,31	4,77	5,03	845.046,31	4,77	1.913.831,17	5,01	11,39	1.913.831,17	5,01	16.809.205	8,51	16.809.205	

TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	2.856.217,75	16,12	4,34	2.856.217,75	16,12	7.015.386,17	18,36	10,67	7.015.386,17	18,36	65.762.763	33,28	65.762.763	3
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	13.615.632,46	76,85	12,63	13.615.632,46	76,85	28.438.457,02	74,41	26,38	28.438.457,02	74,41	107.795.442	54,55	107.795.442	5
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		389.500,40	2,07	9,06	0,00	0,00	911.720,30	2,24	21,21	0,00	0,00	4.299.164	2,07	0	
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	389.500,40	100,00	9,06	0,00	0,00	911.720,30	100,00	21,21	0,00	0,00	4.299.164	100,00	0	
5-ASISTENCIA TÉCNICA		731.135,65	3,88	11,85	0,00	0,00	1.496.971,01	3,68	24,27	0,00	0,00	6.167.621	2,96	0	
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	521.281,34	71,30	11,46	0,00	0,00	1.244.101,57	83,11	27,34	0,00	0,00	4.550.338	73,78	0	
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	209.854,31	28,70	12,98	0,00	0,00	252.869,44	16,89	15,64	0,00	0,00	1.617.283	26,22	0	
Total		18.836.897,26	100,00	9,05	17.716.261,21	94,05	40.628.359,13	100,00	19,53	38.219.667,82	94,07	208.068.774	100,00	197.601.989	9

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2010					Acumulado a 31-12-2010					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		16.456.329,20	93,51	10,04	16.456.329,20	93,51	37.926.431,96	94,09	23,15	37.926.431,96	94,09	163.860.342	94,82	163.860.342	94,82
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	173.307,35	1,05	10,22	173.307,35	1,05	336.486,22	0,89	19,84	336.486,22	0,89	1.695.902	1,03	1.695.902	1,03
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	107,53	0,00	0,01	107,53	0,00	193.697,85	0,51	12,03	193.697,85	0,51	1.610.040	0,98	1.610.040	0,98
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	579.533,06	3,52	6,24	579.533,06	3,52	1.343.240,83	3,54	14,47	1.343.240,83	3,54	9.282.239	5,66	9.282.239	5,66
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	3.447.044,94	20,95	4,87	3.447.044,94	20,95	9.027.543,13	23,80	12,74	9.027.543,13	23,80	70.845.172	43,24	70.845.172	43,24
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	12.256.336,32	74,48	15,24	12.256.336,32	74,48	27.025.463,93	71,26	33,60	27.025.463,93	71,26	80.426.989	49,08	80.426.989	49,08
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		424.888,75	2,41	11,49	0,00	0,00	998.423,17	2,48	27,00	0,00	0,00	3.697.989	2,14	0	0
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	424.888,75	100,00	11,49	0,00	0,00	998.423,17	100,00	27,00	0,00	0,00	3.697.989	100,00	0	0
5-ASISTENCIA TÉCNICA		717.591,90	4,08	13,66	0,00	0,00	1.385.356,52	3,44	26,38	0,00	0,00	5.251.778	3,04	0	0

TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	486.166,52	67,75	12,30	0,00	0,00	1.104.470,26	79,72	27,95	0,00	0,00	3.952.202	75,25	0
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	231.425,38	32,25	17,81	0,00	0,00	280.886,26	20,28	21,61	0,00	0,00	1.299.576	24,75	0
Total		17.598.809,85	100,00	10,18	16.456.329,20	93,51	40.310.211,65	100,00	23,33	37.926.431,96	94,09	172.810.109	100,00	163.860.342

Total

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2010					Acumulado a 31-12-2010					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		34.172.590,41	93,79	9,45	34.172.590,41	93,79	76.146.099,78	94,08	21,07	76.146.099,78	94,08	361.462.331	94,90	361.462.331	9
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	543.946,83	1,59	8,58	543.946,83	1,59	1.015.205,04	1,33	16,02	1.015.205,04	1,33	6.336.309	1,75	6.336.309	
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	28.832,74	0,08	0,69	28.832,74	0,08	366.972,49	0,48	8,73	366.972,49	0,48	4.204.212	1,16	4.204.212	
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	1.424.579,37	4,17	5,46	1.424.579,37	4,17	3.257.072,00	4,28	12,48	3.257.072,00	4,28	26.091.444	7,22	26.091.444	
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	6.303.262,69	18,45	4,61	6.303.262,69	18,45	16.042.929,30	21,07	11,74	16.042.929,30	21,07	136.607.935	37,79	136.607.935	3
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	25.871.968,78	75,71	13,75	25.871.968,78	75,71	55.463.920,95	72,84	29,47	55.463.920,95	72,84	188.222.431	52,07	188.222.431	5
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		814.389,15	2,24	10,18	0,00	0,00	1.910.143,47	2,36	23,89	0,00	0,00	7.997.153	2,10	0	
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	814.389,15	100,00	10,18	0,00	0,00	1.910.143,47	100,00	23,89	0,00	0,00	7.997.153	100,00	0	

5-ASISTENCIA TÉCNICA		1.448.727,55	3,98	12,69	0,00	0,00	2.882.327,53	3,56	25,24	0,00	0,00	11.419.399	3,00	0
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	1.007.447,86	69,54	11,85	0,00	0,00	2.348.571,83	81,48	27,62	0,00	0,00	8.502.540	74,46	0
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	441.279,69	30,46	15,13	0,00	0,00	533.755,70	18,52	18,30	0,00	0,00	2.916.859	25,54	0
Total		36.435.707,11	100,00	9,57	34.172.590,41	93,79	80.938.570,78	100,00	21,25	76.146.099,78	94,08	380.878.883	100,00	361.462.331

Cuadro 4 (Bis). Desglose financiero según categorías de gasto Anexo II, parte C, Reg (CE) 1828/2006

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
Indicadores financieros
4b. Tipo de Financiación y Actividad Económica

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2010 FSE	Acumulado a 31-12-2010 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				17.716.261,21	38.219.667,82
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	370.639,48	678.718,82
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	28.725,21	173.274,64
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	Otros tipos de financiación	No procede	845.046,31	1.913.831,17
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y	636.064,20	2.286.598,68

			servicios personales		
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	No procede	2.047.611,24	4.043.359,85
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Administración pública	70.392,39	70.392,39
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	94.989,92	452.639,24
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	7.160,00	162.396,01
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	13.615.632,46	28.438.457,02
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				389.500,40	911.720,30
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	67.331,97
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	388.444,73	843.332,66
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Administración pública	1.055,67	1.055,67
5-ASISTENCIA TÉCNICA				731.135,65	1.496.971,01
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	466.640,01	1.124.232,20
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	54.641,33	97.528,11
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	22.341,26
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	209.854,31	252.869,44

Total			18.836.897,26	40.628.359,13

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2010 FSE	Acumulado a 31-12-2010 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				16.456.329,20	37.926.431,96
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	173.307,35	336.486,22
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	107,53	193.697,85
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	Otros tipos de financiación	No procede	579.533,06	1.343.240,83
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	731.786,27	2.763.502,95
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	No procede	2.274.106,31	5.194.412,94
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Administración pública	248.395,62	248.395,62
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Educación	81.745,37	173.779,87
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	29.056,76	436.462,35
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	81.954,61	210.989,40

TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	12.256.336,32	27.025.463,93
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				424.888,75	998.423,17
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	38.875,71
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	422.240,04	955.878,45
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Administración pública	2.648,71	2.648,71
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	0,00	1.020,30
5-ASISTENCIA TÉCNICA				717.591,90	1.385.356,52
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	414.488,21	946.983,57
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	71.678,31	127.937,01
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	29.549,68
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	231.350,38	278.742,82
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	75,00	2.143,44
Total				17.598.809,85	40.310.211,65

Total

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario	Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2010 FSE	Acumulado a 31-12-2010 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES			34.172.590,41	76.146.099,78

TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	543.946,83	1.015.205,04
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	28.832,74	366.972,49
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	Otros tipos de financiación	No procede	1.424.579,37	3.257.072,00
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	1.367.850,47	5.050.101,63
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	No procede	4.321.717,55	9.237.772,79
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Administración pública	318.788,01	318.788,01
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Educación	81.745,37	173.779,87
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	124.046,68	889.101,59
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	89.114,61	373.385,41
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	25.871.968,78	55.463.920,95
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				814.389,15	1.910.143,47
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	0,00	106.207,68

			servicios personales		
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	810.684,77	1.799.211,11
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Administración pública	3.704,38	3.704,38
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	0,00	1.020,30

5-ASISTENCIA TÉCNICA				1.448.727,55	2.882.327,53
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	881.128,22	2.071.215,77
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	126.319,64	225.465,12
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	51.890,94
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	441.204,69	531.612,26
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	75,00	2.143,44
Total				36.435.707,11	80.938.570,78

Cuadro 5: Distribución regional del gasto de los P.O. plurirregionales

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

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

OBJETIVO / EJE PRIORITARIO / REGIÓN	Año 2010			Acumulado a 31-12-2010			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	% Previsto	% s/ Previsto	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	17.716.261,21	94,05	8,97	38.219.667,82	94,07	19,34	197.601.989	51,88
Andalucía	8.776.030,09	49,54	8,47	18.761.216,48	49,09	18,11	103.579.260	27,19
Asturias	1.031.440,07	5,82	21,64	2.303.942,28	6,03	48,33	4.766.751	1,25
Castilla - La Mancha	2.745.665,67	15,50	8,80	6.054.549,34	15,84	19,40	31.212.359	8,19
Ceuta	78.432,28	0,44	8,99	85.819,31	0,22	9,84	872.489	0,23
Extremadura	1.667.193,27	9,41	9,75	3.382.900,67	8,85	19,79	17.090.702	4,49

Galicia	2.717.680,22	15,34	9,31	5.822.922,46	15,24	19,95	29.193.581	7,66
Melilla	104.638,77	0,59	10,73	193.590,17	0,51	19,85	975.274	0,26
Murcia	595.180,84	3,36	6,00	1.614.727,11	4,22	16,29	9.911.573	2,60
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	389.500,40	2,07	9,06	911.720,30	2,24	21,21	4.299.164	1,13
Andalucía	227.599,47	58,43	10,76	472.341,46	51,81	22,33	2.115.168	0,56
Asturias	26.956,00	6,92	22,64	112.891,72	12,38	94,81	119.073	0,03
Castilla - La Mancha	35.004,52	8,99	5,12	95.595,52	10,49	13,98	683.816	0,18
Ceuta	49,11	0,01	0,21	123,13	0,01	0,52	23.808	0,01
Extremadura	45.916,12	11,79	11,38	108.323,62	11,88	26,86	403.339	0,11
Galicia	47.587,89	12,22	6,09	110.549,99	12,13	14,14	781.624	0,21
Melilla	4.824,48	1,24	18,88	8.843,57	0,97	34,61	25.552	0,01
Murcia	1.562,81	0,40	1,06	3.051,29	0,33	2,08	146.784	0,04
5-ASISTENCIA TÉCNICA	731.135,65	3,88	11,85	1.496.971,01	3,68	24,27	6.167.621	1,62
Andalucía	395.993,31	54,16	12,44	773.194,25	51,65	24,29	3.183.574	0,84
Asturias	35.340,65	4,83	23,11	75.562,81	5,05	49,42	152.906	0,04
Castilla - La Mancha	94.263,90	12,89	9,40	215.627,42	14,40	21,51	1.002.467	0,26
Ceuta	1.704,61	0,23	6,08	2.384,56	0,16	8,51	28.024	0,01
Extremadura	79.223,18	10,84	14,31	152.965,54	10,22	27,64	553.453	0,15
Galicia	98.464,66	13,47	11,01	215.168,99	14,37	24,07	894.105	0,23
Melilla	5.407,53	0,74	17,35	9.327,78	0,62	29,93	31.169	0,01
Murcia	20.737,81	2,84	6,44	52.739,66	3,52	16,38	321.923	0,08

Total objetivo Convergencia	18.836.897,26	51,70	9,05	40.628.359,13	50,20	19,53	208.068.774	54,63

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	16.456.329,20	93,51	10,04	37.926.431,96	94,09	23,15	163.860.342	43,02
Aragón	792.839,50	4,82	18,07	1.697.594,99	4,48	38,69	4.387.365	1,15
Baleares	511.704,18	3,11	9,53	1.007.620,65	2,66	18,77	5.368.750	1,41
Canarias	2.000.745,89	12,16	12,54	4.336.726,64	11,43	27,19	15.949.618	4,19
Cantabria	165.633,24	1,01	5,66	387.074,17	1,02	13,24	2.924.408	0,77
Castilla y León	3.771.637,91	22,92	13,49	9.310.878,62	24,55	33,31	27.948.721	7,34
Cataluña	1.871.678,73	11,37	6,06	4.082.355,37	10,76	13,22	30.881.723	8,11
Comunidad Valenciana	3.895.473,31	23,67	11,87	9.340.104,26	24,63	28,46	32.819.868	8,62
La Rioja	208.843,17	1,27	5,73	621.780,44	1,64	17,05	3.645.845	0,96
Madrid	2.547.770,92	15,48	8,17	5.732.248,01	15,11	18,37	31.197.777	8,19
Navarra	183.239,53	1,11	7,83	385.168,43	1,02	16,46	2.340.221	0,61
País Vasco	506.762,82	3,08	7,92	1.024.880,38	2,70	16,02	6.396.046	1,68

4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	424.888,75	2,41	11,49	998.423,17	2,48	27,00	3.697.989	0,97
Aragón	24.216,10	5,70	24,06	47.989,28	4,81	47,67	100.662	0,03
Baleares	10.092,41	2,38	9,19	30.605,53	3,07	27,88	109.764	0,03
Canarias	45.961,19	10,82	13,50	117.467,65	11,77	34,50	340.516	0,09
Cantabria	195,13	0,05	0,22	454,52	0,05	0,51	89.923	0,02
Castilla y León	70.347,27	16,56	10,57	203.213,15	20,35	30,53	665.552	0,17
Cataluña	56.614,35	13,32	8,30	114.372,09	11,46	16,77	682.133	0,18
Comunidad Valenciana	141.855,90	33,39	19,87	310.317,46	31,08	43,46	713.998	0,19
La Rioja	7.914,33	1,86	8,05	20.306,61	2,03	20,64	98.369	0,03
Madrid	57.769,54	13,60	8,36	111.846,88	11,20	16,18	691.118	0,18
Navarra	829,65	0,20	1,73	8.347,12	0,84	17,43	47.881	0,01
País Vasco	9.092,88	2,14	5,75	33.502,88	3,36	21,19	158.073	0,04
5-ASISTENCIA TÉCNICA	717.591,90	4,08	13,66	1.385.356,52	3,44	26,38	5.251.778	1,38
Aragón	30.923,54	4,31	21,83	59.712,26	4,31	42,15	141.668	0,04
Baleares	19.416,13	2,71	12,26	31.108,26	2,25	19,64	158.409	0,04
Canarias	70.049,09	9,76	14,22	120.820,48	8,72	24,53	492.461	0,13
Cantabria	11.417,37	1,59	12,13	15.248,78	1,10	16,20	94.100	0,02
Castilla y León	123.458,69	17,20	13,93	251.620,04	18,16	28,40	886.133	0,23
Cataluña	113.272,72	15,79	10,88	214.773,20	15,50	20,63	1.040.986	0,27
Comunidad Valenciana	193.274,36	26,93	18,39	394.344,12	28,47	37,53	1.050.881	0,28

La Rioja	13.190,42	1,84	10,83	27.886,22	2,01	22,90	121.774	0,03
Madrid	108.163,74	15,07	11,02	197.567,21	14,26	20,14	981.100	0,26
Navarra	7.764,75	1,08	9,79	25.565,36	1,85	32,24	79.301	0,02
País Vasco	26.661,09	3,72	13,01	46.710,59	3,37	22,79	204.965	0,05
Total objetivo Competitividad	17.598.809,85	48,30	10,18	40.310.211,65	49,80	23,33	172.810.109	45,37

Total

OBJETIVO / EJE PRIORITARIO / REGIÓN	Año 2010			Acumulado a 31-12-2010			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%
Andalucía	9.399.622,87	25,80	8,63	20.006.752,19	24,72	18,38	108.878.002	28,59
Castilla - La Mancha	2.874.934,09	7,89	8,74	6.365.772,28	7,86	19,35	32.898.642	8,64
Extremadura	1.792.332,57	4,92	9,93	3.644.189,83	4,50	20,19	18.047.494	4,74
Galicia	2.863.732,77	7,86	9,28	6.148.641,44	7,60	19,92	30.869.310	8,10
Asturias	1.093.736,72	3,00	21,71	2.492.396,81	3,08	49,46	5.038.730	1,32
Murcia	617.481,46	1,69	5,95	1.670.518,06	2,06	16,09	10.380.280	2,73
Ceuta	80.186,00	0,22	8,68	88.327,00	0,11	9,56	924.321	0,24
Melilla	114.870,78	0,32	11,13	211.761,52	0,26	20,52	1.031.995	0,27
Castilla y León	3.965.443,87	10,88	13,44	9.765.711,81	12,07	33,10	29.500.406	7,75
Comunidad Valenciana	4.230.603,57	11,61	12,23	10.044.765,84	12,41	29,04	34.584.747	9,08
Canarias	2.116.756,17	5,81	12,61	4.575.014,77	5,65	27,26	16.782.595	4,41
Cantabria	177.245,74	0,49	5,70	402.777,47	0,50	12,96	3.108.431	0,82
Aragón	847.979,14	2,33	18,32	1.805.296,53	2,23	38,99	4.629.695	1,22
Baleares	541.212,72	1,49	9,60	1.069.334,44	1,32	18,97	5.636.923	1,48

Cataluña	2.041.565,80	5,60	6,26	4.411.500,66	5,45	13,53	32.604.842	8,56
Madrid	2.713.704,20	7,45	8,26	6.041.662,10	7,46	18,38	32.869.995	8,63
Navarra	191.833,93	0,53	7,77	419.080,91	0,52	16,98	2.467.403	0,65
País Vasco	542.516,79	1,49	8,03	1.105.093,85	1,37	16,35	6.759.084	1,77
La Rioja	229.947,92	0,63	5,95	669.973,27	0,83	17,33	3.865.988	1,02
Total	36.435.707,11	100,00	9,57	80.938.570,78	100,00	21,25	380.878.883	100,00

2.1.4. Ayuda por grupos destinatarios

Cuadro 6: personas participantes por categorías: en el mercado laboral, por tramos de edad, por grupos vulnerables y por nivel educativo.

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

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Total Programa Operativo (*)	Año 2010								Acumulado a 31/12/ 2010							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	24.454	45,82	45,82	28.910	54,18	54,18	53.364	100,00	61.697	39,83	39,83	93.198	60,17	60,17	154.895	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.156	57,60	5,91	2.323	42,40	4,35	5.479	10,27	8.036	50,39	5,19	7.913	49,61	5,11	15.949	10,30
Personas empleadas por cuenta propia	40	31,75	0,07	86	68,25	0,16	126	0,24	185	43,84	0,12	237	56,16	0,15	422	0,27
1.2. Total personas desempleadas	20.391	44,64	38,21	25.291	55,36	47,39	45.682	85,60	51.517	38,40	33,26	82.648	61,60	53,36	134.165	86,62
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	6.545	63,45	12,26	3.771	36,55	7,07	10.316	19,33	15.572	56,67	10,05	11.907	43,33	7,69	27.479	17,74
1.3. Total personas inactivas	907	41,17	1,70	1.296	58,83	2,43	2.203	4,13	2.144	44,84	1,38	2.637	55,16	1,70	4.781	3,09
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	483	51,60	0,91	453	48,40	0,85	936	1,75	1.002	54,25	0,65	845	45,75	0,55	1.847	1,19
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.945	51,98	7,39	3.644	48,02	6,83	7.589	14,22	10.105	46,85	6,52	11.462	53,15	7,40	21.567	13,92
2.2. Personas entre 25 y 54 años	19.360	44,52	36,28	24.129	55,48	45,22	43.489	81,50	48.900	38,36	31,57	78.564	61,64	50,72	127.464	82,29

2.3 Personas >54 años	1.149	50,26	2,15	1.137	49,74	2,13	2.286	4,28	2.692	45,91	1,74	3.172	54,09	2,05	5.864	3,79
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	24.446	45,82	45,81	28.902	54,18	54,16	53.348	99,97	62.360	41,08	40,26	89.442	58,92	57,74	151.802	98,00
3.1. Inmigrantes	9.683	33,30	18,15	19.397	66,70	36,35	29.080	54,49	31.081	31,00	20,07	69.180	69,00	44,66	100.261	64,73
3.2. Minorías	1.369	47,47	2,57	1.515	52,53	2,84	2.884	5,40	3.082	50,29	1,99	3.046	49,71	1,97	6.128	3,96
3.3. Personas con discapacidad	5.583	61,91	10,46	3.435	38,09	6,44	9.018	16,90	10.658	60,74	6,88	6.888	39,26	4,45	17.546	11,33
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.233	64,15	0,80	689	35,85	0,44	1.922	1,24
3.5. Otras personas desfavorecidas	7.811	63,17	14,64	4.555	36,83	8,54	12.366	23,17	16.306	62,85	10,53	9.639	37,15	6,22	25.945	16,75
4. Desagregación según su nivel educativo	22.889	45,63	42,89	27.273	54,37	51,11	50.162	94,00	52.863	45,60	34,13	63.061	54,40	40,71	115.924	74,84
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	17.200	45,32	32,23	20.752	54,68	38,89	37.952	71,12	39.523	46,67	25,52	45.167	53,33	29,16	84.690	54,68
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.830	47,51	7,18	4.232	52,49	7,93	8.062	15,11	8.741	45,05	5,64	10.661	54,95	6,88	19.402	12,53
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	810	53,43	1,52	706	46,57	1,32	1.516	2,84	2.047	50,71	1,32	1.990	49,29	1,28	4.037	2,61
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.049	39,86	1,97	1.583	60,14	2,97	2.632	4,93	2.552	32,74	1,65	5.243	67,26	3,38	7.795	5,03

Objetivo Competitividad

Total Programa Operativo (*)	Año 2010								Acumulado a 31/12/ 2010							
	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:	31.732	53,19	53,19	27.923	46,81	46,81	59.655	100,00	77.531	53,83	53,83	66.501	46,17	46,17	144.032	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.107	51,88	5,21	2.882	48,12	4,83	5.989	10,04	10.352	50,90	7,19	9.985	49,10	6,93	20.337	14,12
Personas empleadas por cuenta propia	71	23,51	0,12	231	76,49	0,39	302	0,51	1.096	49,04	0,76	1.139	50,96	0,79	2.235	1,55
1.2. Total personas desempleadas	26.785	54,19	44,90	22.641	45,81	37,95	49.426	82,85	60.936	55,09	42,31	49.680	44,91	34,49	110.616	76,80
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	8.146	61,04	13,66	5.199	38,96	8,72	13.345	22,37	19.939	58,34	13,84	14.237	41,66	9,88	34.176	23,73
1.3. Total personas inactivas	1.840	43,40	3,08	2.400	56,60	4,02	4.240	7,11	6.243	47,73	4,33	6.836	52,27	4,75	13.079	9,08
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	604	53,08	1,01	534	46,92	0,90	1.138	1,91	1.683	57,05	1,17	1.267	42,95	0,88	2.950	2,05
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.630	53,24	7,76	4.066	46,76	6,82	8.696	14,58	11.577	55,20	8,04	9.395	44,80	6,52	20.972	14,56
2.2. Personas entre 25 y 54 años	25.518	53,33	42,78	22.331	46,67	37,43	47.849	80,21	62.010	53,96	43,05	52.914	46,04	36,74	114.924	79,79
2.3 Personas >54 años	1.584	50,93	2,66	1.526	49,07	2,56	3.110	5,21	3.944	48,48	2,74	4.192	51,52	2,91	8.136	5,65
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	31.721	53,44	53,17	27.633	46,56	46,32	59.354	99,50	76.144	54,54	52,87	63.467	45,46	44,06	139.611	96,93
3.1. Inmigrantes	16.802	48,77	28,17	17.646	51,23	29,58	34.448	57,75	42.369	50,65	29,42	41.274	49,35	28,66	83.643	58,07
3.2. Minorías	1.104	57,35	1,85	821	42,65	1,38	1.925	3,23	2.545	54,72	1,77	2.106	45,28	1,46	4.651	3,23
3.3. Personas con discapacidad	7.114	58,91	11,93	4.963	41,09	8,32	12.077	20,24	14.529	58,33	10,09	10.378	41,67	7,21	24.907	17,29

3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	665	54,07	0,46	565	45,93	0,39	1.230	0,85
3.5. Otras personas desfavorecidas	6.701	61,45	11,23	4.203	38,55	7,05	10.904	18,28	16.036	63,69	11,13	9.144	36,31	6,35	25.180	17,48
4. Desagregación según su nivel educativo	29.843	53,33	50,03	26.115	46,67	43,78	55.958	93,80	71.639	54,12	49,74	60.728	45,88	42,16	132.367	91,90
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	21.008	56,80	35,22	15.977	43,20	26,78	36.985	62,00	50.046	57,53	34,75	36.941	42,47	25,65	86.987	60,39
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.897	45,78	8,21	5.799	54,22	9,72	10.696	17,93	12.560	47,75	8,72	13.743	52,25	9,54	26.303	18,26
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.990	50,08	3,34	1.984	49,92	3,33	3.974	6,66	3.991	52,05	2,77	3.676	47,95	2,55	7.667	5,32
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.948	45,27	3,27	2.355	54,73	3,95	4.303	7,21	5.042	44,19	3,50	6.368	55,81	4,42	11.410	7,92

Total

Total Programa Operativo (*)	Año 2010								Acumulado a 31/12/ 2010							
	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:	56.186	49,71	49,71	56.833	50,29	50,29	113.019	100,00	139.228	46,58	46,58	159.699	53,42	53,42	298.927	100,00
1.1. Total personas empleadas	6.263	54,61	5,54	5.205	45,39	4,61	11.468	10,15	18.388	50,68	6,15	17.898	49,32	5,99	36.286	12,14
Personas empleadas por cuenta propia	111	25,93	0,10	317	74,07	0,28	428	0,38	1.281	48,21	0,43	1.376	51,79	0,46	2.657	0,89
1.2. Total personas desempleadas	47.176	49,60	41,74	47.932	50,40	42,41	95.108	84,15	112.453	45,94	37,62	132.328	54,06	44,27	244.781	81,89
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	14.691	62,09	13,00	8.970	37,91	7,94	23.661	20,94	35.511	57,60	11,88	26.144	42,40	8,75	61.655	20,63
1.3. Total personas inactivas	2.747	42,64	2,43	3.696	57,36	3,27	6.443	5,70	8.387	46,96	2,81	9.473	53,04	3,17	17.860	5,97
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1.087	52,41	0,96	987	47,59	0,87	2.074	1,84	2.685	55,97	0,90	2.112	44,03	0,71	4.797	1,60
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	8.575	52,66	7,59	7.710	47,34	6,82	16.285	14,41	21.682	50,97	7,25	20.857	49,03	6,98	42.539	14,23

2.2. Personas entre 25 y 54 años	44.878	49,13	39,71	46.460	50,87	41,11	91.338	80,82	110.910	45,76	37,10	131.478	54,24	43,98	242.388	81,09
2.3 Personas >54 años	2.733	50,65	2,42	2.663	49,35	2,36	5.396	4,77	6.636	47,40	2,22	7.364	52,60	2,46	14.000	4,68
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	56.167	49,84	49,70	56.535	50,16	50,02	112.702	99,72	138.504	47,53	46,33	152.909	52,47	51,15	291.413	97,49
3.1. Inmigrantes	26.485	41,69	23,43	37.043	58,31	32,78	63.528	56,21	73.450	39,94	24,57	110.454	60,06	36,95	183.904	61,52
3.2. Minorías	2.473	51,42	2,19	2.336	48,58	2,07	4.809	4,26	5.627	52,20	1,88	5.152	47,80	1,72	10.779	3,61
3.3. Personas con discapacidad	12.697	60,19	11,23	8.398	39,81	7,43	21.095	18,67	25.187	59,33	8,43	17.266	40,67	5,78	42.453	14,20
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.898	60,22	0,63	1.254	39,78	0,42	3.152	1,05
3.5. Otras personas desfavorecidas	14.512	62,36	12,84	8.758	37,64	7,75	23.270	20,59	32.342	63,26	10,82	18.783	36,74	6,28	51.125	17,10
4. Desagregación según su nivel educativo	52.732	49,69	46,66	53.388	50,31	47,24	106.120	93,90	124.502	50,14	41,65	123.789	49,86	41,41	248.291	83,06
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	38.208	50,99	33,81	36.729	49,01	32,50	74.937	66,30	89.569	52,17	29,96	82.108	47,83	27,47	171.677	57,43
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	8.727	46,52	7,72	10.031	53,48	8,88	18.758	16,60	21.301	46,61	7,13	24.404	53,39	8,16	45.705	15,29
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.800	51,00	2,48	2.690	49,00	2,38	5.490	4,86	6.038	51,59	2,02	5.666	48,41	1,90	11.704	3,92
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.997	43,22	2,65	3.938	56,78	3,48	6.935	6,14	7.594	39,54	2,54	11.611	60,46	3,88	19.205	6,42

'(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, que incluya un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente, prestando especial atención a la contribución del P.O. al proceso de Lisboa, incluida su contribución al logro de los objetivos del art.9, apdo. 3 del Reg. 1083/2006.¹

- La Fundación ONCE menciona entre sus logros los siguientes:

Destinatarios Personas Físicas Clasificados por la Primera Acción Realizada	
Alumnos Procesos Formación	643
Alumnos Procesos Autoempleo	18
Candidato Presentado A Oferta	2.662
Orientación Diagnóstico Ocupacional	16.408
Orientación Plan Personal Empleo	14
Participante Asesoría / Asistencia Técnica Demandantes	31
Participante Asesoría / Asistencia Técnica Entidades	21
Total	19.797

La distribución por Zonas, es la siguiente:

Zona	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	4.938	2.951	7.889
Phasing Out	316	236	552
Competitividad	3.791	2.584	6.375
Phasing In	2.939	2.042	4.981
Total	11.984	7.813	19.797

Siendo uno de los objetivos del Programa Operativo atraer a las personas con discapacidad al mundo laboral, desde FSC Inserta se es consciente de que a pesar de los avances, subsiste todavía una parte de la población con discapacidad que permanece oculta por diversos factores, como: no identificación con el colectivo, desconocimiento de los recursos existentes en la búsqueda de empleo, etc. A tal efecto se analizan y programan acciones para poder llegar a ellos y hacerles partícipes de las líneas de actuación del Programa Operativo.

¹ [...] La Comisión y los Estados Miembros garantizarán que se destinen a las prioridades de la UE de fomentar la competitividad y crear empleo el 60% del gasto correspondiente al objetivo de “convergencia” y el 75% del gasto correspondiente al objetivo de “competitividad regional y empleo”[...] Estos porcentajes, basados en las categorías de gasto, se aplicarán como promedio a lo largo de todo el período de programación.

Para lograr este objetivo, y en la línea de partenariado que se postula en la construcción del Programa Operativo, se considera fundamental la colaboración con Ayuntamientos y otras instituciones locales para el establecimiento de sinergias conjuntas, con la finalidad de identificar y orientar a las personas con discapacidad de su propio entorno local. Para ello, se han establecido colaboraciones con Comunidades Autónomas, Ayuntamientos y otras Entidades, entre las que cabe destacar:

En la Zona de Convergencia, en Castilla La Mancha y concretamente en las localidades de Ciudad Real, Talavera y Toledo, se ha venido trabajando con las entidades locales dentro de los Planes Sociales para la Inserción Laboral, de manera que FSC Inserta ha identificado aquellas ofertas susceptibles de ser ocupadas por personas con discapacidad y ha realizado las gestiones para poner en contacto a los candidatos con los diferentes Ayuntamientos. En el caso de Ciudad Real, además esta relación se ha formalizado a través de un Convenio Marco de Colaboración entre el Instituto Municipal de Promoción Económica, Formación y Empleo y FSC Inserta como referencia para el desarrollo de acciones tendentes a la promoción de la integración social y laboral de las personas con discapacidad. En Andalucía se ha renovado el Convenio de colaboración en esta misma línea con la Fundación Andaluza de Servicios Sociales.

En la Zona de Competitividad, en Barcelona, se acordó la inserción (durante un mes) del logo de FSC Inserta junto con un enlace a la web www.portalent.es en la página de empleo del Servei d'Ocupació de Catalunya.

En la Zona de Phasing In, concretamente en Castilla y León, FSC Inserta ha firmado el documento marco de la Plataforma Salmantina de Entidades por el Empleo con la finalidad de contribuir al desarrollo de actuaciones que incidan en la empleabilidad de las personas, en este caso del colectivo con discapacidad. Así mismo, con el objeto de favorecer el empleo de calidad y el desarrollo local sostenible en la ciudad de Ávila se ha firmado con otras entidades el Compromiso de trabajo en Red –á, como instrumento de intercambio de experiencias y transferencia de buenas prácticas en el ámbito de los proyectos de empleo.

A lo largo de este ejercicio, y en diversos Centros Territoriales, se han desarrollado diferentes sesiones informativas con grupos de destinatarios.

Zona de Competitividad. En Madrid se han realizado seguimientos y procesos de actualizaciones continuos a través de dinámicas de grupo para determinadas profesiones (limpieza, cajeros, reponedores, teleoperadores, dependientes y operarios con discapacidad intelectual) así como para actualización de candidatos del sector audiovisual e informático.

En Zona de Competitividad, Aragón, se han realizado sesiones informativas previas al inicio de las acciones formativas, con el fin de lograr una mayor implicación de los destinatarios orientados a esa formación. Cuando ha sido posible se ha hecho partícipes de estas sesiones al formador de cara a la visión global de los cursos y la implicación desde el primer momento de los involucrados.

Otro tipo de sesión informativa se ha realizado en el mes de junio con la mutua aseguradora FREMAP. En dicha jornada se explicó de una manera breve nuestro modelo de trabajo, con el objetivo de dar a conocer especialmente el servicio de intermediación laboral. Los destinatarios eran personas procedentes de todo el territorio, que tras sufrir un accidente laboral están en pleno proceso de readaptación profesional, siendo potenciales destinatarios del Programa Operativo.

Es objetivo también del Programa por Talento atraer y ser referente de los titulados medios y superiores con discapacidad, llevando a cabo para tal fin proyectos específicos. En esta línea, a través de una experiencia piloto en la Universidad de la Coruña, se pondrá a disposición de las personas con discapacidad del ámbito universitario en todas las zonas de Programa Operativo, los servicios de información y asesoramiento para favorecer tanto su continuidad educativa como su inserción laboral, diseñando para ello la llamada Oficina de Atención Multicanal (OAM).

A tal fin se ha analizado el catálogo de servicios a ofrecer desde FSC Inserta a través del Programa Por Talento al colectivo objeto del proyecto, contrastándolo con lo que cada Universidad pone a disposición de los mismos y consiguiendo así la complementariedad entre ambas instituciones. Entre las herramientas puestas a disposición de los universitarios con discapacidad para hacer uso de la OAM, además de la presencia física y la atención telefónica, se ha diseñado un espacio de información en la web de Por Talento.

Con la colaboración de las Universidades que se vayan adhiriendo al proyecto se espera incrementar la efectividad de las acciones que se desarrollan con una triple finalidad: facilitar el acceso a la formación universitaria, disminuir la tasa de abandono de la población universitaria con discapacidad y orientar hacia el empleo a este colectivo.

CONTRATACIONES. Se contabiliza en este indicador el número de inserciones conseguidas durante el periodo de elegibilidad del programa. En este sentido, una persona con discapacidad puede haber conseguido durante dicho periodo más de un contrato, computando en este apartado cada uno de ellos, si bien como "Destinataria/Participante" sólo habrá contado una vez

Se han conseguido un total de 4.395 inserciones, 49 por cuenta propia (33% mujeres) y 4.346 por cuenta ajena (44% mujeres), para lo cual se han gestionado 3.979 ofertas de trabajo con un total de 9.201 puestos, y se han derivado a 17.325 candidatos en todo el territorio.

El detalle por Zonas Objetivo es el siguiente:

CCAA	CANDIDATOS	OFERTAS	PUESTOS	INSERCIONES
Andalucía	4.282	767	2.068	914
Castilla La Mancha	624	127	483	184
Extremadura	378	116	274	132
Galicia	919	243	488	254
Convergencia	6.203	1.253	3.313	1.484
Asturias	394	82	224	119
Melilla	67	29	41	32
Phasing Out	461	111	265	151
Aragón	726	211	357	256
Baleares	283	83	175	89
Cataluña	1.999	527	1.095	444
La Rioja	250	82	154	120
Madrid	2.438	674	1.366	450
País Vasco	441	123	182	139
Competitividad	6.137	1.700	3.329	1.498
Canarias	858	191	362	168
Castilla y León	1.384	310	625	356
Comunidad Valenciana	2.282	414	1.307	689
Phasing In	4.524	915	2.294	1.213
Total P.O	17.325	3.979	9.201	4.346

Como resultado del trabajo desarrollado a través de las líneas de actuación definidas en el Programa Operativo, se establecieron una serie de compromisos globales cifrados en la atención a 80.000 destinatarios/participantes de dichas acciones (44% mujeres, 56% hombres), y al logro de 17.500 contrataciones a lo largo de todo el periodo de elegibilidad (43% mujeres, 57% hombres).

El panorama actual de crisis económica mundial está afectando en España a todas las ramas de actividad y sectores pero sobretudo está incidiendo muy negativamente en el empleo.

Como consecuencia de la situación anteriormente expuesta y como ya se comunicó en anteriores informes anuales, desde FSC Inserta se constituyó en febrero de 2009 un Grupo de Trabajo para la creación y puesta en marcha de un primer paquete de medidas que incidiese en la gestión del programa para hacer frente a este nuevo escenario de crisis. Estas medidas se compartieron así mismo en los Encuentros Anuales Fondo Social Europeo 2000-2006 y 2007-2013, celebrados los días 2 y 3 de marzo en Madrid centrados, especialmente, en la respuesta del FSE a la actual crisis económica y del empleo.

La puesta en práctica de estas medidas, junto con otros factores, permitió en el 2009 obtener unos resultados de inserción superiores a los previstos. Por ello, el Plan Anticrisis fue revisado e impulsado en el año 2010, habiéndose obtenido igualmente unos resultados óptimos.

Siguiendo la misma metodología de trabajo que en el ejercicio anterior, las actuaciones fueron consensuadas a través de los órganos colegiados correspondientes, asignando las responsabilidades para garantizar su aplicación.

Así, entre las actuaciones llevadas a cabo, que comprendían actuaciones con el entorno (sensibilización), con empresarios, con beneficiarios y en la propia gestión interna, cabe destacar las siguientes:

- se incrementaron el número de empresas contactadas y visitadas para combatir el descenso en el número de ofertas de empleo,
- se mejoró la eficacia y la eficiencia en la cobertura de las ofertas de empleo recibidas y los puestos de trabajo ofertados, fomentando el uso del Portal en internet Portalento.es.
- se profundizó en el conocimiento de la nueva realidad económica y del mercado laboral para identificar las oportunidades de empleo
- se analizaron las herramientas internas de trabajo definiendo proyectos para dar respuesta al nuevo contexto.
- se abrieron otros canales de búsqueda de ofertas a través de colaboraciones con entidades públicas, incluso con colaboraciones con Servicios Públicos de Empleo,
- Y, por último, se incrementaron las acciones de sensibilización y de fidelización con empresarios (Firma Convenios Inserta, Foro Inserta Responsable) para dar a conocer las ventajas de la contratación de personas con discapacidad; y la Campaña Capacitados, que se lanzó a finales de diciembre del 2009 y ha tenido su continuidad durante todo el año 2010 en forma de desayunos informativos, presentación del documental en ayuntamientos y su proyección en más de 80 cines de toda España. Sin duda, los datos de empleo de los que dispone FSC Inserta confirman que la campaña Capacitados ha tenido un notable impacto en el aumento del número de contratos que FSC Inserta ha generado para personas por discapacidad.

Así, FSC Inserta intermedió en la contratación de 3.348 personas con discapacidad a lo largo del año 2009, mientras que en el año 2010 generó 4.346 contratos para personas con discapacidad, lo cual supone incremento anual de casi un 30%.

Además, las empresas confiaron a FSC Inserta la cobertura de mayor número de puestos de trabajo en el año 2010 que en el año 2009. Así, si en el 2009 FSC Inserta recibió el encargo de cubrir 7.016 puestos, en el año 2010 fueron 9.201 los puestos de trabajo encomendados a FSC Inserta, lo cual supone un incremento anual del 23,74.

A continuación se muestra por zonas y Comunidades Autónomas, el balance del grado de cumplimiento alcanzado sobre los objetivos previstos para el ejercicio 2010, que han superado con creces las previsiones iniciales:

DESTINATARIOS PERSONAS FÍSICAS			
CCAA	Resultado 2010	Año Obj Anual	G.C
Andalucía	4957	3089	160%
Castilla La Mancha	1141	709	161%
Extremadura	515	578	89%
Galicia	1276	759	168%
Convergencia	7.889	5.135	154%
Asturias	479	348	138%
Melilla	73	68	107%
Phasing Out	552	416	133%
Aragón	737	835	88%
Baleares	426	321	133%
Cataluña	2229	1874	119%
La Rioja	229	271	85%
Madrid	2254	1924	117%
País Vasco	500	406	123%
Competitividad	6.375	5.631	113%
Canarias	1265	610	207%
Castilla y León	1585	1075	147%
Comunidad Valenciana	2131	2055	104%
Phasing In	4981	3740	133%
Total P.O	19.797	14.922	133%

INSERCIONES			
CCAA	Resultado 2010	Año Obj Anual	G.C
Andalucía	914	684	134%
Castilla La Mancha	184	157	117%
Extremadura	132	128	103%
Galicia	254	168	151%
Convergencia	1.484	1.137	131%
Asturias	119	77	155%
Melilla	32	15	213%
Phasing Out	151	92	164%
Aragón	256	185	138%
Baleares	89	71	125%
Cataluña	444	415	107%
La Rioja	120	60	200%
Madrid	450	426	106%
País Vasco	139	90	154%
Competitividad	1.498	1.247	120%
Canarias	168	135	124%
Castilla y León	356	238	150%
Comunidad Valenciana	689	455	151%
Phasing In	1213	828	146%
Total P.O	4.346	3.304	132%

A finales de 2010 y tras dos años de trayectoria, se ha hecho una revisión y evaluación del plan y, a la vista de los resultados, se ha dado por finalizado el plan, quedando dos tipos de actuaciones diferenciadas:

Por un lado, aquellas que aunque se adoptaron para afrontar la crisis hoy forman parte ya de la gestión habitual de la organización (entre las citadas los acuerdos con Servicios Públicos de empleo, la fidelización de empresas, participación en foros empresariales, realización de estudios en sectores emergentes).

Por otro, aquellas otras que por su entidad han requerido o requerirán de desarrollos y planificaciones más específicas, dando lugar a proyectos concretos (por ejemplo, plan de innovación tecnológica para fomentar el uso del portal de empleo del PO Portalento, por parte de demandantes de empleo y empresarios, proyecto de Oficina de Atención Multicanal a estudiantes con discapacidad en Universidades, para promover e incrementar el número de alumnos con discapacidad con estudios superiores, coadyuvando así a uno de los objetivos en materia de educación de la Estrategia UE2020).

➤ Dirección General de Integración de los Inmigrantes (DGII)

Los principales logros de la ejecución de las acciones de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (DGII) del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el marco de este Programa Operativo y durante el año 2010 han sido los siguientes:

OPERACIONES: Itinerarios integrados de inserción profesional para inmigrantes y solicitantes de asilo

El número total de personas beneficiarias atendidas en estos programas durante el año 2010 ha sido de 26.909, de las cuales 13.751 eran hombres y 13.158 mujeres.

De las 26.909 personas que han realizado itinerarios de inserción, un total de 2.714 se han insertado en el mercado de trabajo según la siguiente distribución:

Nº DE PERSONAS INSERTADAS EN EL MERCADO DE TRABAJO									
Regiones	Tipo de inserción								Total
	Contrato fijo		Contrato temporal		Empleadas por cuenta propia		Total hombre/mujeres		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Convergencia	5	29	276	553	4	3	285	585	870
Transitorias de Convergencia	5	18	66	33	0	2	71	53	124
Competitividad	21	73	669	488	0	0	690	561	1.251
Transitorias de Competitividad	9	34	196	219	7	4	212	257	469
TOTAL	40	154	1.207	1.293	11	9	1.258	1.456	2.714

OPERACIONES: Apoyo al autoempleo de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional.

Se han llevado a cabo actuaciones de apoyo al autoempleo subvencionadas a las siguientes entidades: Fundación Tomillo, MPDL, Red Araña, UPTA, A.D. Los Molinos, MITA, CEPAIM, CONFESAL y Cruz Roja Española, que han desarrollado las fases de *Diagnóstico, Plan de*

empresa, Financiación, Formación Profesional, Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico y Seguimiento.

El número total de personas beneficiarias atendidas en estos programas ha sido de 2.799, de las cuales 1.574 eran hombres y 1.225 mujeres.

El número total de empresas creadas ha sido 173.

OPERACIONES: Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.

➤ *Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes*

Programa ejecutado en la Comunidad de Madrid por la entidad Comité de Defensa de los Refugiados Asilados e Inmigrantes en el Estado Español (COMRADE), del que han resultado 33 mujeres beneficiarias.

Las actividades realizadas han sido del orden de las siguientes:

- ✓ Se han efectuado 64 entrevistas iniciales y 4 de actualización, en total 68. Se han valorado 41 de estas solicitudes, de las que resultaron seleccionadas 33.
- ✓ Contactos y visitas con los centros de educación infantil. Se ha realizado un trabajo de coordinación y mediación con 19 centros, a los que acudieron 34 niñas y niños.
- ✓ Se ha impartido un curso con la denominación "Salud y sexualidad", en el que han participado 8 mujeres, 2 menores de 25 años y 6 de entre 25-54.

OPERACIONES: Integración de familias inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional en zonas rurales con baja densidad de población.

Si bien los indicadores de personas beneficiarias participantes, análisis detallado (edad, formación, situación laboral) y tipo de contrato se han incluido con los correspondientes a Itinerarios individuales en FSE2007, se reflejan en este informe otros datos considerados de interés, que han sido facilitados en la Memoria final por la entidad que ejecuta lo acordado en convenio, F. CEPAIM.

En cuanto al número de municipios que han intervenido en diversas fases, algunos con carácter inicial, es de 262.

Del total de las 260 unidades familiares participantes en las sesiones informativas, fueron 167 las que dieron comienzo al itinerario de integración sociolaboral con el siguiente desglose geográfico y por sexo:

NIDADES FAMILIARES QUE INICIAN EL ITINERARIO.						
REGIONES	CCAA	Lugar	Nº de unidades familiares	Nº de personas beneficiarias		
				Hombres	Mujeres	TOTAL
Convergencia	Andalucía	Almería	46	36	46	82
		Sevilla	36	34	36	70
Transitorias de Convergencia	Murcia	Beniaján	40	35	40	75
Competitividad	Madrid	Madrid	11	11	11	22
Transitorias de Competitividad	Valenciana	Valencia	34	34	34	68
TOTAL			167	150	167	317

Una vez iniciado el itinerario de inserción de familias, se han impartido 8 cursos o talleres formativos, en los que han participado 181 personas, 97 hombres y 84 mujeres; a ellos habría que añadir dos Encuentros de Familias en el Medio Rural.

Seguimiento y apoyo: un total de 27 visitas previas realizadas a Almería, Badajoz, Teruel, Ciudad Real, Molina de Aragón (Guadalajara), Burgos, Segovia, Soria y Valencia; en cuanto a medidas de acompañamiento, 192, de las que se han beneficiado 98 hombres y 94 mujeres.

Se han firmado un total de 59 convenios de colaboración con distintos municipios, con la distribución geográfica siguiente:

CONVENIOS DE COLABORACIÓN FIRMADOS			
Regiones	CCAA	Provincia	Nº de municipios contactados
Convergencia	Andalucía	Almería	1
	Extremadura	Badajoz	1
	Castilla-La Mancha	Ciudad Real	13
		Guadalajara	9
Competitividad	Aragón	Teruel	4
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Burgos	1
		Segovia	18
		Soria	10
	C. Valenciana	Valencia	2
TOTAL			59

Se celebró en el mes de octubre un Encuentro entre profesionales en Ademuz (Valencia), con participación de 10 personas, 7 mujeres y 3 hombres.

Se han realizado 6 jornadas de información y sensibilización, desarrolladas en Ciudad Real, Molina de Aragón (Guadalajara) y Barcelona, en mayo, junio y diciembre, respectivamente, que contaron con la asistencia de 125 personas.

La difusión del proyecto se ha efectuado en televisión, prensa y radio, así como participando en una exposición en Berlín.

OPERACIONES: Programas que contemplen la gestión de la diversidad en las empresas.

▪ *“Programa de apoyo a las empresas en la gestión de la diversidad cultural”.*

La Asociación para la Cooperación y el Desarrollo con el Norte de África (CODENAF), ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Sevilla, Almería y Huelva), cuyo objetivo principal es la toma de conciencia de las empresas andaluzas de la necesidad de gestionar activamente la Diversidad, para aprovechar sus beneficios potenciales.

Para conseguir este objetivo se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- 1 Campaña de Sensibilización con 3 jornadas (Sevilla, Huelva y Almería)
- 2 Cursos de Formación en gestión de la diversidad (Huelva y Almería)
- Elaboración del Manual “El perfil de la Persona Intercultural Eficaz”, con presentación del mismo en Huelva, Almería y Sevilla.

En total se han beneficiado un total de 60 empresas, y el número de personas beneficiarias ha sido el siguiente:

Nº de personas beneficiarias		
Hombres	Mujeres	Total
71	75	146

▪ *Programa “Gestión de la diversidad”.*

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Andalucía, cuyo objetivo general ha sido plantear diferentes servicios que faciliten la contratación de trabajadores de origen inmigrante por parte de las empresas y que éstas no vivan este proceso como un peligro sino como una oportunidad de renovar su equipo profesional y mejorar la calidad del servicio que prestan.

Se han contactado 31 nuevas empresas en Barcelona y 20 en Sevilla.

Nº de personas beneficiarias		
Hombres	Mujeres	Total
198	102	300

▪ *Programa “Aprama Interem III”.*

La Fundación Globalia ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo objetivo principal es plantear acciones y estrategias de gestión de la diversidad para dar respuesta a esta situación en las empresas.

Para la consecución de este objetivo se han realizado las siguientes actividades:

- Curso de mejora de la formación en competencias personales relacionadas con la diversidad, para los directivos y mandos intermedios de APRAMA. 100 h.
- Curso de formación en competencias transversales de los directivos y mandos intermedios de APRAMA. 100 h.
- Curso de formación como mediador intercultural en empresas de APRAMA. 100 h.
- Curso sobre el Papel de la Mujer en la empresa y la gestión de los conflictos de género. 80 h.

Nº de personas beneficiarias		
Hombres	Mujeres	Total
17	10	27

▪ *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 2010 en las Comunidades Autónomas de 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.

Resultados obtenidos:

- 385 empresas forman parte del listado de prospección.
- 99 empresas han sido visitadas y se les ha presentado el programa.
- Se han realizado un total de 119 reuniones con empresas.
- Se han distribuido 446 guías.
- 5.950 empresas han sido informadas del programa.

- Se han realizado 5 sesiones de formación “píldoras”, en las que han participado 99 personas.
- El 95% de las personas que han acudido a las sesiones han mostrado un alto grado de satisfacción en el cuestionario de evaluación.
- Se han conseguido acuerdos con 28 empresas para la realización de alguna propuesta de acción.
- Se ha publicado un artículo en 12 diferentes medios de comunicación.
- 15 empresas han aportado sus buenas prácticas.
- Se ha contactado e informado a 63 entidades privadas y a 15 entidades públicas.
- Se ha mantenido colaboración con 9 universidades.
- Se han conseguido 39 compromisos de colaboración con entidades contactadas públicas o privadas.

➤ *Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género*

Proyecto de difusión, sensibilización y formación, realizado por Cruz Roja Española (CRE), localizado en las Regiones de Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad, que ha contado con la participación de 3.228 personas.

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS					
REGIONES	CCAA	Lugar	Hombres	Mujeres	TOTAL
Convergencia	Andalucía	Córdoba	19	47	66
	Castilla-La Mancha	Guadalajara	37	25	62
	Galicia	Pontevedra (Vigo)	40	12	52
Transitorias de Convergencia	Canarias	Tenerife	73	69	142
Competitividad	Cataluña	Barcelona	873	900	1.773
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Burgos	203	488	691
		Valladolid	22	420	442
TOTALES			1.267	1.961	3.228

Las actuaciones que comprende el proyecto son:

- ✓ Desarrollo de 4 cursos de formación, a los que han asistido 75 personas, 58 alumnos/as pertenecientes a Cruz Roja y 17 Mediadores culturales y personal de asesoramiento jurídico de programas de inmigrantes.
- ✓ Puesta en marcha de 7 grupos de trabajo con las 34 empresas seleccionadas: 29 que emplean trabajadores/as inmigrantes, 3 asociaciones empresariales, 1 sindicato y 1 cámara de empleo.
- ✓ Edición de 10.000 ejemplares de la guía denominada "Mira tu empresa con otros ojos", que se encuentra alojada en formato electrónico en cuatro páginas Web.
- ✓ Distribución de la guía a 9.173 empresas, socias y donantes de Cruz Roja Española.
- ✓ Campaña de sensibilización "En realidad no tiene gracia", que consta de los soportes:
 - guía de gestión de la diversidad cultural en la empresa,
 - 3 viñetas de humor gráfico para incluir en faldones de prensa,
 - Teaser "El candidato perfecto" que incluye una página Web www.elcurriculumperfecto.org
 - y por último una página Web que aloja todos los elementos de la campaña www.enrealidadnotienegracia.org.

La perspectiva de género ha constituido una línea transversal de actuación, de forma que las 29 empresas que han participado en las acciones de formación y difusión del proyecto contratan a 1.961 mujeres, de las cuales un 65% son mujeres inmigrantes. De otra parte, el personal técnico de Cruz Roja Española formado ha sido de 65 mujeres frente a 10 hombres.

- Desde la Dirección General de Integración de los Inmigrantes se han puesto en marcha otras actividades de gestión de la diversidad desarrolladas mediante la firma del Convenio siguiente:
 - ✓ Convenio de colaboración suscrito con la Fundación para Trabajadores Extranjeros en Huelva (FUTEH).

Tiene como objetivo labores de intermediación laboral a favor de trabajadoras y trabajadores extranjeros temporeros en campañas agrícolas.

El número de personas participantes: Trabajadores acogidos y atendidos de forma directa, ha sido de 5.752 mujeres contratadas en origen y 18 hombres.

- Se han desarrollado 258 acciones formativas, entre ellas:
 - 20 Cursos de español
 - 12 Introducción Internet
 - 41 Prevención violencia
 - 92 Prevención de riesgos laborales
 - 23 Formación profesional
 - 46 Gestión de la diversidad

El número de personas beneficiarias de estas acciones formativas ha sido de 1.170.

OPERACIONES: Programas que tengan por objeto acciones de apoyo para la diversificación profesional.

➤ *Diversifica*

Realizado por la entidad F. CEPAIM, en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad).

De cara a facilitar información/formación a las personas participantes, durante el año 2010 se realizaron talleres sobre:

- ✓ Sector profesional de Oficinas y Administración, al que asistieron 2 mujeres.
- ✓ Sectores Laborales Emergentes que contó con la asistencia de 15 personas, 14 hombres y una mujer.
- ✓ Sector profesional de Ventas y Atención al Cliente, participando 15 personas, 7 mujeres y 8 hombres.
- ✓ Procesos de Selección de Personal con la participación de 13 personas, 7 mujeres y 6 hombres.
- ✓ Sector profesional de Enfermería con asistencia de 5 personas, 4 mujeres y un hombre.

- ✓ Realización de un curso de *Técnicas de Venta y Fidelización de la Clientela*, participaron 16 personas, 8 mujeres y 8 hombres.
- ✓ Se han efectuado 11 charlas grupales sobre Homologación y convalidación de títulos extranjeros, asistiendo un total de 54 personas, 29 mujeres y 25 hombres

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.

▪ *Programa “Implantación del sistema de calidad de la asociación Horuelo”.*

La asociación Horuelo ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha y Madrid.

El objetivo principal del programa se ha centrado en coordinar y supervisar la implantación de un sistema de calidad en los diferentes departamentos y proyectos de la entidad, basado en la Norma EFQM.

Resultados:

- 14 reuniones de coordinación.
- Se han recibido 6 visitas de supervisión.
- Obteniendo el Sello de Calidad EFQM 200.
- Se han impartido 2 sesiones formativas.
- Se han realizado un total de 72 encuestas entre personas usuarias, personal de la entidad y financiadores y se han elaborado los correspondientes informes analíticos de resultados.

Personas beneficiarias del programa (trabajadores/as y voluntarios/as de la entidad)			
CCAA	Hombres	Mujeres	Total
Castilla La Mancha	40	30	70
Madrid	60	45	105
Total	100	75	175

- *Programa “Integración ágil y dinámica”*

La Asociación Sociocultural y de Cooperación al Desarrollo por Colombia e Iberoamérica (ACULCO) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

El objetivo del programa es la mejora de la calidad de los procesos de trabajo y gestión interna de ACULCO, mediante una evaluación de dichos procesos y de su funcionamiento, el diseño de modelos de optimización de los mismos y la implementación de instrumentos que posibiliten llevarlos a cabo.

Para realizar el cálculo de personas beneficiarias, la entidad ha realizado un recuento estadístico de los beneficiarios/as que ACULCO ha atendido a lo largo del año 2010, siendo la cifra 1500 personas. Se ha contabilizado los usuarios/as atendidos/as en el conjunto de los programas llevados a cabo por la entidad en el año de ejecución en la delegación de Madrid. Al tratarse de un proyecto que está beneficiando globalmente a la entidad y a la población que ésta atiende, se ha considerado esta población como la beneficiaria del proyecto.

CCAA	Hombres	Mujeres	Total
Madrid	675	825	1.500

- *Programa “Por una gestión con calidad en Andalucía Acoge”.*

La entidad Andalucía Acoge ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El objetivo general del programa es garantizar el desarrollo de un sistema de gestión de la calidad dentro de la organización de la entidad basado en el modelo EFQM de excelencia.

Personas beneficiarias del programa (trabajadores/as y voluntarios/as de la entidad)			
CCAA	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	6	28	34

- *Sistema de gestión de calidad de ACCEM.*

La entidad ACCEM ejecutó este programa durante 2010 con el fin de afianzar su propio Sistema de Gestión de Calidad y extenderlo a todos los territorios donde Accem tiene presencia para asegurar que los servicios cumplan satisfactoriamente con el fin al que están destinados y así aumentar la satisfacción del cliente.

Nº PERSONAS BENEFICIARIAS			
Regiones	Mujeres	Hombres	Total
Competitividad: Madrid	438	427	865
TOTAL	438	427	865

- o *Desarrollo, mejora y mantenimiento del sistema de gestión de la calidad (SGC) de CEPAIM.*

Programa desarrollado por esta entidad en el año 2010 con el fin de mantener y mejorar el sistema de calidad, revisándolo mediante auditorías internas y externas, así como el Mantenimiento de la Certificación de calidad por parte de *Bureau Veritas* según el estándar de la Norma ISO 9001:2008.

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS					
Regiones	CCAA	Localidad	Hombres	Mujeres	TOTAL
Convergencia	Andalucía	Sevilla	350	420	770
		Almería	300	310	610
		Roquetas (Almería)	150	350	500
	Castilla-La Mancha	Ciudad Real	62	41	103
	Extremadura (Cáceres)	Navalmoral de la Mata	65	71	136
Transitorias de Convergencia	Murcia	Beniján	420	320	740
		Torre Pacheco	41	0	41
Competitividad	Madrid	Madrid	190	182	372
	Cataluña	Barcelona	102	60	162
Transitorias de Competitividad	C. Valenciana	Valencia	350	310	660
TOTALES			2.030	2.064	4.094

- *ATIME hacia un modelo de calidad.*

La entidad Asociación de Trabajadores e Inmigrantes Marroquíes en España (ATIME) ha ejecutado el programa así denominado durante 2010 con el fin de incorporar un Sistema de Gestión de Calidad en sus actividades y mejorar la atención a las personas beneficiarias.

La Entidad considera un número de 33.200 personas beneficiarias indirectas y como beneficiarias directas 35, de ellas 12 hombres y 23 mujeres.

OPERACIONES: Programas de formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios.

- *Programa de Formación “Gestión de la diversidad intercultural en el ámbito local”.*

La Asociación de Promoción de Servicios Sociales (APROSERS) ha realizado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Los objetivos principales de este programa han sido:

- Incorporar la perspectiva intercultural en el trabajo de los/as profesionales.
- Formar en interculturalidad a profesionales y técnicos/as de los municipios de la Comunidad de Madrid.
- Ampliar las herramientas de trabajo para la comunicación con la población inmigrante de los/as profesionales.

Las personas beneficiarias han sido 151 de las cuales 27 fueron hombres y 124 mujeres.

- *Programa “Formación de trabajadores y usuarios de la asociación Horuelo”.*

La Asociación Horuelo ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha, Asturias y Madrid.

El objetivo general del programa ha sido dar continuidad al Departamento de Formación de la Asociación Horuelo, permitiendo el perfeccionamiento de los RRHH, las metodologías y la calidad de los servicios prestados en la Asociación.

Las personas beneficiarias han sido 99, de las cuales 62 fueron hombres y 37 mujeres.

- *Programa “Buscando vías de acercamiento”.*

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña y Baleares.

El programa ha consistido en la realización de cursos formativos sobre temas relacionados con la inmigración y la interculturalidad, con temáticas variadas, adecuadas a los intereses del personal técnico y voluntario de la entidad y de otras entidades que trabajan en la misma red.

Estos cursos se han desarrollado con el fin de formar a profesionales y voluntarios, de crear espacios de convivencia y acercamiento, y de mejorar la atención a las personas usuarias.

Las personas beneficiarias han sido un total de 134 de las cuales 48 fueron hombre y 86 mujeres.

Por comunidades autónomas, en Cataluña fueron 42, 9 hombres y 33 mujeres, en Baleares 67, de las que 29 eran hombres y 38 mujeres y en Andalucía un total de 25 personas de las que 10 fueron hombres y 15 mujeres.

- *Programa “Formación para profesionales que trabajan en el campo de las migraciones”.*

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Madrid y Valencia.

Las acciones formativas desarrolladas en el marco de este programa tienen como propósitos fundamentales que profesionales, tanto técnicos/as, como orientadores/as y voluntarios/as en general, que trabajan con población inmigrante y refugiada, adquieran y desarrollen estrategias, habilidades y herramientas para realizar su trabajo diario de manera más eficaz y acorde con la realidad.

Las personas beneficiarias han sido un total de 144, de las que 35 fueron hombres y 109 mujeres.

- *Programa “Seminario formativo sobre mediación social con personas sordas inmigrantes para profesionales y voluntarios/as del movimiento asociativo de la CNSE”*

La Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

El objetivo del programa ha sido la realización durante el mes de noviembre del año 2010 de un Seminario Formativo sobre Mediación Social para profesionales y voluntarios/as del movimiento Asociativo de la CNSE, celebrado los días 17, 18 y 19 de noviembre de 2010, con un total de 14 horas.

Las personas beneficiarias fueron 27, 6 hombres y 21 mujeres.

- *Programa “Plataforma de Teleformación y Mediateca Virtual”.*

La Federación Internacional Pacifista ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Esta actividad ha consistido en la puesta en marcha de un curso de formación de 100 horas, organizado en 3 módulos (inmigración y mercado de trabajo, normalización administrativa de las personas inmigrantes, y orientación laboral) y de una mediateca virtual, dirigidos a profesionales o voluntarios/as que desarrollan su labor en el campo de la inmigración y de la orientación laboral.

Las personas beneficiarias han sido un total de 270, de las cuales 40 fueron hombres y 230 mujeres.

- *Programa “Formación y perfeccionamiento de los profesionales y voluntarios”.*

La Entidad Radio Ecca Fundación Canaria ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Murcia.

El programa ha consistido en la realización de una *Formación en mediación intercultural* de 50 h, y una *Formación en mediación laboral* de 100 h. Ambas formaciones se han impartido en formato semipresencial en Murcia, y en formato “On line”.

Las personas beneficiarias de la formación semipresencial fueron 15 mujeres.

Mediante formación “on Line” se formaron un total de 241 personas, de las que 39 fueron hombres y 202 mujeres.

- *Programa “Curso de formación de profesionales y voluntarios: inserción sociolaboral de inmigrantes”.*

La Entidad Red Araña. Tejido de Entidades Sociales por el Empleo, ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

El objetivo principal de este programa ha sido el desarrollo de una acción formativa destinada al perfeccionamiento de profesionales y agentes sociales que trabajan para fomentar la inclusión social de personas inmigrantes. La duración del curso ha sido de 80 horas y ha constado de 5 módulos formativos.

Las personas beneficiarias fueron un total de 45, de las que 8 fueron hombres y 45 mujeres.

➤ *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes.*

Programa ejecutado en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad) por la entidad A. D. Los Molinos, cuyo desarrollo se ha distribuido en dos ámbitos:

- ✓ Curso impartido por la entidad, con el título “Inserción Sociolaboral para inmigrantes: Herramientas para la Intermediación y Gestión de Ofertas de Empleo”, con una duración de 150 horas (20 de ellas en prácticas), del 4 de octubre al 1 de diciembre de 2010.
- ✓ Cursos de formación externa para trabajadoras/es de la Entidad:
 - o 5 cursos presenciales y 4 cursos *on line*, asistiendo 5 mujeres y 2 hombres, 7 en total.

El número total de personas beneficiarias fue de 32, de las cuales 3 fueron hombres y 29 mujeres.

➤ *Programa de formación y perfeccionamiento de los/as profesionales y voluntarios/as mediante su participación en cursos, seminarios especializados y en programas de asistencia técnica realizados por otras organizaciones.*

Realizado por la entidad F. CEPAIM, en el desarrollo del programa se han impartido dos cursos de formación, curso “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de los diferentes colectivos de inmigrantes. Mujeres Inmigrantes y Violencia de Género” los días 25, 26, 27 y 28 de mayo y el otro “Estrategias de Sensibilización y Comunicación” los días 23, 24 y 25 de noviembre de 2010, cada uno de ellos de 30 horas lectivas, en Madrid (R. Competitividad), con la participación de 60 personas, 11 hombres y 49 mujeres. El 90% de las personas participantes acabo la formación obteniendo el correspondiente diploma.

➤ *Forma – Inmigración*

Ejecutado por La Rueda Asociación, radicada en Madrid, pero de ámbito estatal al tratarse de 5 cursos de formación modalidad *on-line* (<http://formacion.larueda.info>), de 40 horas de duración cada uno de ellos, estando dirigida a profesionales que intervienen con trabajadoras/es inmigrantes.

Las personas beneficiarias han sido un total de 195, de las que 21 eran hombres y 174 mujeres.

La plataforma de formación ha registrado un total de 1.500 entradas, con más de 70.000 registros, incorporando acciones complementarias.

➤ *Formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios*

Programa desarrollado por Comisión Católica Española de Migraciones (ACCEM) en las Regiones de Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad. El objetivo perseguido es afianzar el plan de formación de la entidad, mediante el fortalecimiento, elaboración y desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal contratado, colaboradores y voluntarios.

Con cargo a este programa se ha llevado a cabo una acción formativa en Asturias con el título de *Reformas de las leyes de asilo y extranjería*, en la que participaron 6 hombres y 11 mujeres, es decir un total de 17 personas beneficiarias.

Pero, además, en el ámbito del Plan de Formación de la Entidad se han realizado en 2010 otras formaciones en Andalucía, Asturias, Madrid, Castilla-La Mancha, Cataluña, Melilla, Murcia, y Galicia, con la siguiente participación total:

PERSONAS BENEFICIARIAS DE FORMACIÓN			
Regiones	Mujeres	Hombres	Total
Convergencia	78	131	209
Transitorias de Convergencia	14	26	40
Competitividad	33	111	144
Transitorias de Competitividad	11	40	51
TOTAL	136	308	444

- Desde la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, se han puesto en marcha otras actividades de formación de profesionales desarrolladas mediante la firma de Contratos y Convenios de colaboración cuyos indicadores se desarrollan seguidamente:
 - ✓ Convenio de colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid (Regiones de Competitividad) para la realización de las siguientes acciones formativas de postgrado en “Migraciones y Relaciones Intercomunitarias” (11ª Promoción):
 - Máster en Inmigración, Refugio y Relaciones Intercomunitarias (11ª Edición).

Participaron 20 personas, de las que 4 fueron hombres y 16 mujeres.

- Curso de formación continua en “Mediación Social Intercultural” (10ª Edición).

Participaron 47 personas de las que 9 fueron hombres y 38 mujeres.

- Curso de formación continua en “Migración y Codesarrollo” (6ª Edición).

Participaron 24 personas, 5 hombres y 19 mujeres.

➤ *Jornada sobre la Inmigración. Hacia la Convivencia y la Integración*

Esta Jornada ha sido ejecutada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos mediante contrato, en dos localidades, el jueves día 10 de junio de 2010 en Madrid (Regiones de Competitividad) y el jueves día 17 de junio en Las Palmas de Gran Canaria (Regiones Transitorias de Competitividad), con una duración total de 16 horas.

Las personas beneficiarias fueron un total de 90, 12 hombres y 78 mujeres.

➤ *IX Jornadas Estatales de Servicios Sociales en el Medio Rural*

El Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales ha realizado estas Jornadas, mediante un contrato, del 27 al 29 de mayo de 2010, en Haro (Logroño, R. Competitividad), cuyos indicadores se reflejan seguidamente:

Participaron 160 personas, 20 hombres y 140 mujeres,

Se han impartido, con posterioridad a la ponencia principal, 10 talleres, y se han presentado en 5 apartados de Buenas Prácticas 13 Comunicaciones Libres

➤ *I Encuentro Estatal sobre Trabajo Social e Inmigración, Extranjería e Interculturalidad*

El Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales ha realizado este Encuentro, mediante un contrato, durante los días 26 y 27 de abril de 2010, en Córdoba (R. Convergencia), cuyos indicadores se reflejan seguidamente:.

El número de personas participantes fue de 129 personas, 13 hombres y 116 mujeres, la mayoría entre 25 y 45 años de edad.

- Convenio de colaboración con la Fundación G. de la Universidad Complutense de Madrid (Regiones de Competitividad) para la realización de una acción formativa:

Celebración del Curso "Cambio del ciclo migratorio. Políticas para la gobernanza de la inmigración en la segunda década del nuevo siglo" durante los días 12 a 16 de julio de 2010, en El Escorial (Madrid).

La asistencia registrada fue en total 26 personas, 9 hombres y 17 mujeres.

OPERACIONES: Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral.

- *Programa “Contra la discriminación infórmate y actúa”.*

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en todas las Comunidades Autónomas.

El programa consiste en continuar una campaña de sensibilización y de trabajo en red que informa sobre legislación y políticas antidiscriminación, potenciando los aspectos positivos de la inmigración en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, trabajando sobre los prejuicios como base que produce elementos de discriminación y rechazo.

- *Programa “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”.*

La Federación de Mujeres Progresistas ha desarrollado este programa durante el año 2010 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.

El número total de mujeres beneficiarias directas del programa ha sido 996.

- *Programa “Por un trabajo digno”.*

La Unión General de Trabajadores de España (UGT) ha realizado este programa durante el año 2010 en todas las Comunidades Autónomas.

El contenido fundamental de este programa de continuidad, consiste en el asesoramiento de los trabajadores y trabajadoras extranjeros/as no comunitarios de los sectores de Construcción, Metal y Afines (MCA), así como Comercio-Hostelería, Turismo y Juego (CHTJ).

Resultados del Programa

- 115.000 folletos editados en 2009 pero distribuidos en 2010 y 39.000 folletos editados en 2010 en los que se incluye la perspectiva de género.
- 14 Planes de Igualdad firmados y 70 en proceso de negociación.
- 13 informaciones colgadas en la Red sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- 199.300 folletos editados y distribuidos sobre explotación laboral.
- 3 informaciones colgadas en la Red sobre explotación laboral.
- 1 Campaña publicitaria "Por un trabajo digno. Contra la explotación laboral"
- 12 reuniones realizadas con un total de 187 asistentes
- 5 actos de presentación de la campaña.
- 80.000 folletos distribuidos de *"Recursos para trabajadores del sector del Metal, Construcción y afines"*.
- 35.000 folletos reeditados y distribuidos de *"Si trabajas en el Sector de juego, esta es tu guía"*.
- 2.000 folletos reeditados y distribuidos de *"Si trabajas en el sector de comercio esta es tu guía"*.
- 2.000 folletos reeditados y distribuidos de *"Si trabajas en el sector de hostelería esta es tu guía"*
- 35.000 folletos reeditados y distribuidos de *"Recursos para trabajadores del sector del metal, construcción y afines"*

➤ *Campaña de sensibilización sobre riesgos laborales para trabajadores y trabajadoras inmigrantes en el sector agrario*

Ejecutado por la entidad Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos-Iniciativa Rural (COAG), en todo el territorio del Estado, el número total de personas beneficiarias ha sido de 40.000, de las cuales 30.000 hombres y 10.000 mujeres.

Se han distribuido 30.000 carteles, 60.000 folletos y 5.000 copias de DVD

Las jornadas de presentación realizadas en diciembre de 2010 contaron con la asistencia de 85 personas.

En la Web de la entidad hay un espacio específico de la Campaña, que ha recibido 18.496 visitas a fecha 31 de diciembre de 2010.

➤ *Construyendo la integración a través del empleo*

Proyecto de sensibilización que da continuidad y amplía al de igual título, realizado en años anteriores por Cruz Roja Española (CRE), localizado en las Regiones de Convergencia y Transitorias de Convergencia.

➤ Ocho talleres de sensibilización. En ellos han participado 61 mujeres, con la siguiente distribución:

- Albacete, desarrollado el 17 de mayo de 2010, 16 personas, todas en edades comprendidas entre los 25 y 45 años.
- Ciudad Real, el de mayo de 2010, 16 personas, todas en edades comprendidas entre los 25 y 45 años.
- Cáceres, 1 de junio de 2010, 15 personas, todas en edades comprendidas entre los 25 y 45 años.
- Murcia, 24 de mayo de 2010. 16 personas, todas en edades comprendidas entre los 25 y 45 años.

✓ Tres jornadas de sensibilización en Ciudad Real, Cáceres y Murcia, con el siguiente calendario de celebración y asistencia:

- Cáceres, 6 de septiembre de 2010, 21 personas, todas en edades comprendidas entre los 25 y 45 años.

- Ciudad Real, 15 de septiembre de 2010, 14 personas, todas en edades comprendidas entre los 25 y 45 años.
- Murcia, el 21 de septiembre de 2010, 16 personas, todas en edades comprendidas entre los 25 y 45 años.
- ✓ Jornada Estatal denominada "Inserción Laboral de Mujeres Inmigrantes en un Contexto de Crisis", celebrada en Cáceres los días 6, 7 y 8 de octubre de 2010, con participación de 160 personas, 24 hombres y 137 mujeres.
- ✓ Campaña de sensibilización "En realidad no tiene gracia", en torno a la aportación de las mujeres al ámbito sociolaboral, mediante:
 - Tres cuñas radiofónicas
 - Tres faldones de prensa
 - Correo electrónico (3 tipos)
 - Composición de la canción titulada "Sueños de melancolía"
 - Vídeo
 - St. Marketing "Top manta sin gracia"
 - Diseño de una página Web: www.enrealidadnotienegracia.org
- ✓ Introducción y difusión de los resultados obtenidos de estas actividades a través de una página Web: <http://www.nodiscriminacion.es>
- *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.*

Programa ejecutado durante 2010 en las Regiones de Competitividad (Comunidad de Madrid) y Transitorias de Competitividad (Comunidad Valenciana), por la Fundación CEPAIM. Acción Integral con Migrantes.

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS				
Regiones	Lugar	Hombres	Mujeres	TOTAL
Competitividad	Comunidad de Madrid	65	114	179
Transitorias de Competitividad	Comunidad Valenciana	61	118	179
TOTALES		126	232	358

- *II Fase. Aproximación práctica a través de la transferencia de capacidades. Buenas prácticas y políticas de no discriminación en cuanto al origen racial y étnico en el ámbito laboral.*

Programa ejecutado durante el año 2010 por la entidad Comité Internacional de Rescate España en las Comunidades de Castilla-La Mancha, Valenciana y Madrid. Ha contado con la participación de:

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS				
Regiones	Lugar	Hombres	Mujeres	TOTAL
Convergencia	Castilla-La Mancha (Talavera de la Reina)	50	70	120
Competitividad	Comunidad de Madrid	1.000	1.320	2.320
Transitorias de Competitividad	Comunidad Valenciana	20	40	60
TOTALES		1.070	1.430	2.500

Se han realizado unas Jornadas de Transferencia de Capacidades, el 26 de noviembre de 2010, en Madrid. De las 24 personas participantes, 9 son hombres y 15 mujeres.

La difusión del proyecto se ha llevado a cabo mediante herramientas *on-line*: www.creandodiversidad.org

➤ Dirección General de Inmigración

La Dirección General de Inmigración del Ministerio de Trabajo e Inmigración explica que las actuaciones realizadas tienen como objetivo combatir la discriminación de género y promover la integración social y laboral del colectivo de trabajadores extranjeros no residentes en España que se desplazan para participar en actividades de temporada o campaña, y se concretan en actuaciones dirigidas a coordinar y organizar las contrataciones, planificar las campañas agrícolas de temporada, facilitar los desplazamientos individuales y colectivos de los trabajadores, habilitar plazas de alojamiento y facilitar información sociolaboral.

Todas las actuaciones se encuadran en el Eje 2 “Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres”.

De los datos recogidos en el análisis cuantitativo se observa una representación mayoritaria de mujeres entre los participantes.

Todas las actuaciones van dirigidas a inmigrantes, y favorecen su inserción sociolaboral durante el tiempo en que desarrollan su actividad en las campañas agrícolas de temporada.

Debido a la crisis económica ha disminuido el número de beneficiarios de las operaciones.

No se ha detectado ningún problema significativo en relación con la legislación comunitaria.

Se ha llevado a cabo un seguimiento de las actuaciones, verificando la documentación administrativa que se exige para justificar la subvención (Actas de los procesos selectivos realizados en el extranjero, acreditación de la contratación en origen y alta de los trabajadores en la Seguridad Social entre otra documentación)

➤ Instituto de la Mujer

De los tres objetivos estratégicos del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013, las actuaciones cofinanciadas mediante el P.O. Lucha contra la discriminación 2007-2013 realizadas por el INSTITUTO DE LA MUJER se corresponden con el segundo objetivo estratégico “Atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos y todas, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando, especialmente, la integración sociolaboral de las personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, personas con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo”.

A ello hay que añadir que dichas actuaciones responden a los objetivos y prioridades de la Estrategia Europea para el empleo y sus directrices para el empleo 2008-2010, así como, a nivel nacional, al Programa Nacional de Reformas.

A su vez, las operaciones que realiza el INSTITUTO DE LA MUJER dentro del P.O. Lucha contra la discriminación 2007-2013, están comprendidas, en su mayor parte, en el Eje 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres”. También se realizan algunas operaciones en el Eje 4 “Promover la cooperación transnacional e interregional” y en el Eje 5 “Asistencia Técnica”.

El objetivo general de las actuaciones del Instituto de la Mujer en este período es fomentar la igualdad de género, para conseguir pasar de la igualdad formal a la igualdad real. Para ello es necesario, conocer la realidad de hombres y mujeres y conocer las necesidades específicas de unos y otras a través de datos estadísticos, encuestas, estudios y formar y sensibilizar a las personas y a la sociedad en su conjunto sobre el tema de género.

Los objetivos específicos por cada Eje, consignados en el P.O, se resumen en los siguientes:

Eje 2

- Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas
- Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal.
- Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Proponer oportunidades de integración social y laboral a las mujeres excluidas y en riesgo de exclusión.
- Favorecer la integración socio laboral de las personas inmigrantes
- Luchar contra los estereotipos sexistas, especialmente en el ámbito de la comunicación
- Mejorar la adecuación de las organizaciones a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la inclusión social.

Eje 4

- Impulsar la formación para la cooperación interregional e internacional desde un enfoque de género.

Eje 5

- Apoyar la gestión, puesta en marcha, seguimiento y control del Programa Operativo.

Siendo el objetivo específico “Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, el pilar sobre el que descansan nuestras actividades, se han realizado, durante el ejercicio 2010, una serie de acciones específicas, pero cada vez más tomando preponderancia acciones de carácter transversal, no sólo por la creciente asunción de tareas de las Comunidades

Autónomas (Ver punto [2.6. Complementariedad con otros instrumentos](#)) sino también por la creación del Ministerio de Igualdad mediante Real Decreto 432/2008 de 14 de abril (B.O.E. de 16 de abril) -actualmente Secretaría de Estado de Igualdad-Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, que asume competencias de igualdad en materia de empleo.

La aplicación de los principios transversales especificados en el P.O. se traducen en:

- Priorizar como beneficiarias a mujeres en situación o en riesgo de exclusión social (mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, mujeres gitanas etc.)
- Contemplar el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información para el desarrollo, difusión y gestión de los proyectos
- Dar prevalencia, en algunas operaciones, a sectores de actividad que contribuyan al medio ambiente.
- Respecto al partenariado, en el Eje 4, se incorpora este principio, así como también en algunas operaciones fuera de este Eje, son fruto de la colaboración entre diferentes entidades públicas y/o privadas de diferentes ámbitos de actuación. Así, por ejemplo, con Asociaciones de mujeres que promueven la igualdad de género.

En el año 2010, el número de beneficiarios/as de las actuaciones certificadas, ha sido inferior a otros años por el motivo comentado más arriba de que han disminuido las acciones específicas a favor de una mayor sensibilización por lo que hay un mayor número de beneficiarios indirectos (que no salen reflejados en los datos suministrados). A ello hay que añadir, que los/as beneficiarios/as también puede que estén reflejados en años anteriores a la certificación actual o que esté pendiente de certificar la actuación para incorporar los indicadores físicos.

Por ello, no se considera significativo analizar los beneficiarios/as que aparecen en los cuadros de la aplicación que acompañan a este Informe Anual 2010 y en cambio se comenta por estimarlo más pertinente, el acumulado que, a 31 de diciembre de 2010, asciende a 5.880 personas físicas, de las cuales 239 son hombres y 5.641 mujeres. En relación con la previsión de personas beneficiarias para el 2010, se ha cumplido el objetivo en un 45.06% estimado en 13.050 personas. *(Tabla 2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución.2.2. Indicadores de realización y resultados por Ejes prioritarios. Total)*

Las beneficiarias de las actuaciones son, prioritariamente, las mujeres desempleadas (casi el 60% en el acumulado a 31/12/2010 *Tabla 2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución.*

Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 para el total del PO) y además, las mujeres en situación o en riesgo de exclusión social como son:

- paradas de larga duración
- víctimas de violencia
- inmigrantes
- responsables de familias monoparentales
- con discapacidad
- en o para cubrir sectores de actividad estratégicos (Sociedad de la Información..)

➤ **Fundación Luís Vives**

Por su parte la Fundación Luís Vives durante el periodo que comprende este informe se han realizado operaciones tanto en el Eje 2 como en el Eje 4.

En cuanto a las tipologías de las operaciones que se han desarrollado han sido básicamente las siguientes:

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. Se han impartido 17 cursos en los que han participado 182 entidades.

Servicios de información, orientación y asesoramiento. De este tipo de operaciones se han llevado a cabo seis actuaciones, de las que, a continuación, se explica brevemente su contenido:

- Boletín electrónico Flash Infosocial (21.000 suscriptores). boletín que ofrece noticias de interés para el Tercer Sector de Acción Social en los siguientes temas: políticas sociales españolas y europeas, pobreza e inclusión social, información sobre eventos a nivel español y europeo de interés, publicaciones, actividades de la Fundación Luis Vives y de otras ONG así como un apartado de convocatoria de subvenciones
- España integrACTÚA, proyecto de sensibilización, dirigido a la sociedad en general, en materia de inclusión social a través de una serie de exposiciones y actos públicos, realizados en diferentes comunidades autónomas. En la implementación de esta operación se contó con la colaboración de ADIF mediante la cesión de espacios en las estaciones de RENFE donde se tuvieron lugar las exposiciones.

- Asesoramiento y asistencia en la implantación de sistemas de gestión de la calidad específicamente en el Modelo EFQM de Excelencia. En esta actuación participaron 20 ONG de Acción Social.
- Diagnósticos organizativos, en los cuales se realiza un análisis del funcionamiento de la organización, de cuyo resultado se obtiene un plan de actuaciones para su mejora. En esta actuación participaron 25 ONG de Acción Social.
- Programa de asesoramiento y asistencia para el diseño de planes estratégicos para ONG de Acción Social. En esta actuación participaron 15 entidades.
- Programa de asesoramiento y asistencia para el diseño de planes de comunicación para ONG de Acción Social. Este programa cuenta con dos fases, en la primera se elabora el Plan (en ella participaron 10 entidades de acción social) y en la segunda fase se realiza el despliegue e implantación de algunas de las acciones previstas en el mismo (en esta fase participaron 5 entidades de acción social).

Campañas de difusión y sensibilización: De este tipo de operaciones se ha llevado a cabo una actuación en patneriado con los demás operadores privados del POLCD:

- Conferencia Europea Acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja, esta conferencia tuvo lugar en Madrid (Círculo de Bellas Artes) los días 22 y 23 de febrero de 2010.

Seminarios y jornadas. Se han llevado a cabo 9 eventos entre seminarios y jornadas. Los seminarios se pueden agrupar en función de las temáticas que se han abordado en cada uno de ellos.

- II Congreso Anual de Excelencia en el Tercer Sector
- Tres seminarios sobre “Los equilibrios del Tercer Sector. Una filosofía del pluralismo de funciones”
- Tres seminarios sobre “Transparencia y rendición de cuentas en el Tercer Sector”.
- Dos seminarios sobre “Los retos del Tercer Sector frente a la crisis”

Estudios o investigaciones

En este ámbito se han desarrollado las siguientes actividades:

- Durante 2010 ha finalizado la investigación para realizar el “*Anuario sobre el Tercer Sector de Acción Social en España*”, realizándose la edición, publicación y lanzamiento de la misma.
- Igualmente se ha finalizado el trabajo para desarrollar un informe temático denominado “*Modelos Europeos del Tercer Sector Social*”, estudio que tiene prevista su publicación en 2011.
- Se ha realizado la edición de los números 14, 15 y 16 de la Revista Española del Tercer Sector.
- Se la realizado la reedición de la Guía “Claves sobre la pobreza y la exclusión social en España.
- Se la publicado la guía “Claves sobre la igualdad y la no discriminación en España
- Se ha realizado el lanzamiento y difusión del Cuaderno de Gestión nº 7: “Claves para la Gestión de personas en Entidades no Lucrativas”

➤ Fundación Secretariado Gitano

La Fundación Secretariado Gitano ha llevado a cabo, en el ámbito de este P.O. de Lucha contra la Discriminación actuaciones dirigidas a:

1. Proponer oportunidades de integración social y laboral fundamentalmente de personas gitanas excluidas o en riesgo de exclusión, para fomentar su empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. Principalmente a través del Programa ACCEDER desarrollando itinerarios integrados de inserción socio laboral para personas gitanas, mediante planes de acción individuales adaptados a las necesidades y características de las personas destinatarias: orientación, alfabetización, asesoramiento socio-profesional, preformación profesional, intermediación laboral, incluyendo medidas de acompañamiento y en su caso, de atención social y fomento de la coordinación de servicios y actuaciones.
2. Los itinerarios integrados de inserción socio-laboral se han desarrollado dentro del los Temas Prioritarios 70 y 71. Se ha comenzado a trabajar con población inmigrante, gitanos procedentes del Este de Europa, en itinerarios integrados. Muchas de estas personas, tal y como reflejan los datos han empezado con algunas acciones formativas y de inserción laboral, durante el 2010.

3. En segundo lugar 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 normalización² educativa del alumnado gitano para conseguir tasas más elevadas de éxito académico en el último ciclo de Educación Primaria y en Educación Secundaria Obligatoria. Y promover la continuidad de Estudios medios y/o Superiores y Formación Profesional.

En lo que respecta a los objetivos 1 y 2 se acompaña toda la parte cuantitativa en el apartado anterior. Estas acciones están medidas en el Programa Operativo con unos indicadores concretos y específicos que permitirán demostrar el éxito de Acceder. En lo que respecta a acciones para la prevención del absentismo no se incorporaron indicadores en el Programa Operativo inicial, lo cual significa que todos esos datos no se pueden trasladar a la aplicación informática, ni tampoco como resultado medible con un objetivo inicial. Por ello incorporamos en este apartado todos los datos y acciones iniciadas de lucha contra el abandono escolar desde el Programa Promociona.

Como objetivos específicos el Programa promociona tiene:

1. Facilitar la transición entre Educación Primaria y ESO, la permanencia en el sistema educativo y la promoción a estudios posteriores;
2. Generar y potenciar las condiciones necesarias para propiciar el éxito educativo de la comunidad gitana y en definitiva de toda la comunidad educativa mediante el trabajo con los diferentes actores implicados: alumnado, familias, centros educativos y otros agentes sociales

El programa Promociona se desarrolla en Pamplona, Sevilla, Granada, Málaga, Linares, Jerez de la Frontera, Madrid, Murcia, Palencia, Salamanca, Pontevedra, Gijón, Oviedo y Santander.

Las acciones centrales del programa Promociona van dirigidas a alumnos y alumnas gitanos del último ciclo de Educación primaria (5º y 6º curso) y Secundaria obligatoria (de 1º a 4º de ESO) de las zonas donde se actúa y por tanto, también a sus familias. Los centros educativos y el trabajo conjunto con el profesorado es otro de los pilares esenciales a tener en cuenta en el desarrollo de las acciones.

² 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

El perfil del alumnado con el que se lleva a cabo las actuaciones propuestas será el de menores que estén en un proceso educativo normalizado y se valore necesario un acompañamiento que posibilite el logro del título de graduado en ESO y su continuidad con éxito en estudios posteriores a los obligatorios.

Los requisitos para el desarrollo del Programa Promociona son los siguientes:

- El alumnado debe estar cursando el último ciclo de Educación Primaria o Educación Secundaria Obligatoria;
- Que el alumnado presente una asistencia regular y al menos el 80% de las sesiones durante el último trimestre cursado;
- Debe darse un acuerdo entre la familia del alumno y las personas que lleven a cabo este programa;
- El centro educativo donde esté matriculado debe comprometerse a participar en las acciones que se lleven a cabo en el Programa Promociona, previo consenso;

Durante el 2010 se ha trabajado desde el Programa Promociona con 317 alumnos y alumnas gitanas, 280 familias y 150 centros educativos.

DATOS SEGÚN ETNIA Y SEXO	Gitano autóctono		Gitano autóctono no		No gitano	
	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
ALUMNOS ACUERDO PROMOCIONA	150	164	0	0	2	1
Alumnos/as en Ed. Primaria	50	55	0	0	0	0
Alumnos/as en Ed. Secundaria	100	109	0	0	2	1

En una distribución por cursos se aprecia que la mayor parte de los alumnos y alumnas promociona estaban cursando 6º de Educación Primaria y Primero de Educación Secundaria.

5ºEPO	6ºEP0	1º ESO	2ºESO	3º ESO	4ºESO	OTROS
12%	21%	31%	14%	9%	9%	4%

En relación con los centros educativos con los que se ha intervenido, destacan por número los centros que imparten ESO.

CENTROS EDUCATIVOS	Primaria	Secundaria	Prim/Secund	Total
CENTROS ACUERDO	48	69	33	150

En total el programa ha trabajado durante 2010 con 317 alumnos/as Promociona, de los cuales el 51,7 % son chicas. Casi la mitad de los alumnos/as Promociona son alumnos de Secundaria.

➤ Cruz Roja Española

Durante el período de ejecución, y con un contexto económico desfavorable, Cruz Roja Española ha superado ampliamente los objetivos fijados inicialmente en cuanto a número de personas a atender, puesto que a 31 de diciembre del 2010 se ha superado en un 214% el volumen total de personas previstas. Es decir, la previsión a esta fecha era atender a 19.444 personas y ya se han atendido de manera acumulada 32.223, de los cuales 26.120 han sido personas inmigrantes.

Este trabajo se ha centrado en el desarrollo de Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral mediante dispositivos territoriales. En total se han realizado 73 operaciones de itinerarios de inserción laboral en 46 provincias y en diferentes localidades territoriales. Su desarrollo se realiza a través de planes de acción individuales adaptados por un lado a las necesidades y características de las personas destinatarias en cuanto a situación personal, familiar y sociolaboral, y por otro al entorno socioeconómico. Estos itinerarios han incluido acciones de diagnóstico, orientación; formación prelaboral; cualificación profesional; derivación a recursos formativos; intermediación laboral con las empresas; fomento de la autonomía en la búsqueda de empleo; seguimiento en el empleo, refuerzo de la promoción y de la diversificación profesional; y medidas de acompañamiento.

Este trabajo ha permitido que en términos de inserción laboral, aún planteándose muchísimas dificultades en estos momentos para conseguir ofertas de trabajo y alcanzar los objetivos (con tasas cercanas al 21% de desempleo), se estén cubriendo los objetivos previstos de personas insertadas, con un total 6.492 personas insertadas, lo que supone un 34% del total de personas atendidas, y en concreto han sido en el caso de las personas inmigrantes 5.823 y en el de otros colectivos en situación o riesgo de exclusión, han sido 669 personas. Con este contexto se puede considerar como un importante logro gracias al esfuerzo y el trabajo de cooperación y prospección empresarial.

En relación con el perfil general de las personas atendidas en el programa a lo largo del año, un 41% han sido hombres y un 59% mujeres. Del total de personas participantes en los itinerarios, el 71,81% de las personas a las que se les ha registrado su situación laboral son personas desempleadas, y un 21,21% son personas inactivas a efectos de estadística de empleo, en la mayoría de los casos por estar muy alejadas del mercado laboral. El 6,98% restante son personas empleadas pero con contratos precarios o en situación de subempleo. En cuanto a la franja de edad, el grupo mayoritario con un 81,78% está situado entre los 25 y 54 años. El perfil mayoritario atendido por Cruz Roja Española son personas inmigrantes, un 83,72% frente al 16,28% de otros colectivos de difícil inserción.

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: en primer lugar aumentan los niveles de empleabilidad de cada persona que recibe orientación y capacitación profesional, y en segundo lugar se consigue activar personas que se encuentran muy alejadas del mercado laboral o que por la situación de desempleo empiezan con procesos de “desanimo” a no buscar trabajo estando recibiendo prestación por desempleo o no.

Además este trabajo se ha complementado y reforzado con 15 actuaciones y campañas de información y sensibilización social que han fomentado la interculturalidad y la aceptación de la diversidad en el entorno sociolaboral a través de acciones de difusión del conocimiento en el entorno laboral de la realidad de la inmigración y luchar contra la discriminación y el desarrollo de la responsabilidad social corporativa para favorecer la inclusión social y un mercado de trabajo abierto a todos, llegando a más de 700.000 personas/entidades/empresas a través de ellas, y en las que han participado más de 2.207 empresas colaboradoras en acciones del POLCD.

➤ Cáritas Española

El 1 de Enero de 2010 arrancó una nueva anualidad del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 ejecutado por Cáritas, correspondiente a la programación que abarca el período Enero a Diciembre de 2010, habiéndose aprobado 87 operaciones entre los 2 Objetivos afectados: Convergencia y Competitividad y Empleo, en los dos temas prioritarios (TP) 70 y 71, pertenecientes al Eje 2 y en el tema prioritario (TP) 85 para cada una de las cuatro zonas subvencionables. 79 de estas operaciones fueron ejecutadas por las Cáritas Diocesanas y Regionales, y otras 8 por Cáritas Española.

Durante el año 2010 se han desarrollado: 61 operaciones de Itinerario Integrados de Inserción: 11 dentro del Tema Prioritario 70 y 48 en el Tema Prioritario 71; 8 operaciones de Empresas de Inserción, dentro de las Acciones para la Formación y el Empleo; 2 Campañas de Difusión y Sensibilización, 3 operaciones de Jornadas Formativas y Seminarios, 1 de Investigaciones y 4 operaciones para consolidar Redes y Plataformas

Durante los doce meses de actividad de P.O. en el año 2010 han participado 16.921 personas, lo cual supone una contribución del 86% al objetivo de realización previsto para el primer trienio en su conjunto (19.605 personas)

Si tenemos en cuenta el dato acumulado a 31 de diciembre de 2010 podemos constatar que ya se ha duplicado el indicador de realización planteado para el año 2010. Frente a las 19.605 personas previstas, han sido 38.827 las personas que han participado en las actividades del P.O., es decir, una realización del 198,05% del objetivo previsto.

En el año 2010 el 100% de participantes son personas en riesgo de exclusión; más de la mitad son inmigrantes (53,35%). Llama la atención este aumento de la población inmigrante con respecto a la media y con respecto a la previsión, ya sea en operaciones del tema prioritario 70, como del 71. Esto confirma que los inmigrantes continúa siendo uno de los colectivos más afectados por la crisis económica, tal como ya señalábamos en el informe del año 2008 y 2009. Si fijamos la atención en los datos acumulados a 31 de diciembre de 2010, el porcentaje de personas migrantes asciende al 54,79 %.

En términos globales podemos afirmar que a pesar de la fuerte crisis de empleo que está atravesando el país, durante el año 2010 se logró que 2.826 personas consiguieran un contrato. Y si nos fijamos en el dato acumulado a 31 de diciembre de 2010, son 6178 las personas contratadas, lo que supone un 146% sobre el dato previsto para el primer trienio. Si estos datos lo desagregamos entre personas inmigrantes y personas en riesgo de exclusión social, comprobamos que en el caso de inmigrantes, según datos acumulados, se queda en un 63,20 % de lo estimado, mientras que para el resto de personas en riesgo de exclusión asciende al 196,57 % de lo estimado. Por tanto, constatamos que las personas inmigrantes están encontrando mayores dificultades para ser contratadas en la actual situación del mercado laboral.

En cuanto a la tasa de inserción, si en el año 2010 participaron 16.921 personas y 2.826 consiguieron un contrato, podemos hablar de 17% de inserción. Si ponemos el foco de atención en el dato agregado, la tasa se mantiene en un 16%. Por tanto, a pesar de la situación de un mercado laboral que destruye permanentemente empleo, desde el programa operativo de Cáritas se está consiguiendo que un porcentaje significativo de las personas más alejadas del mercado laboral se incorpore al mismo.

Notamos también que la crisis destruye empleo para las personas menos cualificadas, más de un 76,56 % de los participantes tiene únicamente ecuación 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 se están desarrollando y organizando talleres para la adquisición de habilidades sociales y laborales, con objeto de mejorar la empleabilidad de los participantes con mayores dificultades y, con esto, favorecer su acceso a ofertas formativas para su posterior inserción en el mercado laboral.

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

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

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

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

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

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

➤ Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

EL OATPFE señala en su informe de ejecución del año 2010, las siguientes acciones de formación para el empleo dirigidas a la población penitenciaria:

- Acciones de Formación Profesional para el Empleo: se han realizado un total de 606 cursos destinados a 10.351 internos/as con el fin de incrementar su nivel de empleabilidad y de esta manera contribuir a mejorar las condiciones de enfrentarse a un puesto de trabajo una vez se encuentren en un régimen de semilibertad.

Han finalizado las acciones un total de 8.901 beneficiarios, de los cuales han obtenido una capacitación profesional que podrán aportar en su búsqueda de una salida laboral un total de 8.286 beneficiarios.

- Programas de Orientación para la Inserción Laboral: Debido a un replanteamiento de los itinerarios formativos diseñados, durante el año 2010, no se han programado este tipo de acciones formativas.

- Programas de Acompañamiento para la inserción: se han realizado programas de Acompañamiento para la inserción laboral de personas privadas de libertad y en libertad condicional de los centros penitenciarios de once provincias (Jaén, Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva, Málaga, Sevilla, Madrid, Zamora, Valencia y Asturias). El objetivo es proporcionara apoyo individualizado al interno que inicia si etapa de semilibertad o libertado condicional facilitando así su inserción laboral.

Durante el año 2010 han participado en estos programas un total de 1.535 beneficiarios.

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, y descripción de los acuerdos de colaboración.

▪ INSTITUTO DE LA MUJER

El INSTITUTO DE LA MUJER, Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad a través de la Secretaría de Estado de 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 ese sentido, durante el período de programación 2007-2013, el INSTITUTO DE LA MUJER, respondiendo a la estrategia dual establecida por la Comisión Europea respecto a la perspectiva de género (transversalidad y acciones específicas), a la vez que desarrolla un paquete de actuaciones específicas a favor del empleo de las mujeres (formación específica en género, itinerarios formativos, apoyo al empresariado femenino, fomento de medidas de conciliación entre mujeres y hombres, orientación de medidas y Planes de Igualdad en las empresas..) trabaja en potenciar fuertemente su función de impulso y seguimiento para que se incorpore, de un modo transversal, el principio de la igualdad de género. Es el llamado “mainstreaming de género” que implica un cambio de estructuras, modelos organizativos y formas de diseñar políticas públicas en aras a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, contando con el apoyo que ofrecen los Fondos Estructurales.

La igualdad entre hombres y mujeres no es sólo una cuestión de justicia social y de democracia, sino también una condición indispensable para conseguir mayor crecimiento y competitividad y cohesión social. En este aspecto, el Fondo Social Europeo, juega un importante papel para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

El análisis del mercado de trabajo con una perspectiva de género, lo hemos realizado en el punto 2.5. Sin embargo, hay que añadir otras áreas de actuación en las que también se encuentran diferencias o brechas de género, y que también tienen repercusión en el ámbito laboral como son, las nuevas tecnologías y la toma de decisiones.

La brecha digital de género, es decir, la diferencia entre mujeres y hombres en los principales indicadores de uso de TIC, ha disminuido en el año 2010, en los principales indicadores analizados (uso de ordenador, uso de Internet y uso frecuente de Internet). Sin embargo, sigue habiendo diferencias entre mujeres y hombres tanto en el acceso como en la intensidad de uso y el tipo de utilización de Internet.³ Las razones de estas diferencias son múltiples y parten desde

³ La segunda brecha digital de género en España. Cecilia Castaño.

la situación desigual en el mercado laboral hasta la educación diferenciada que reciben chicos y chicas. Estas diferencias impiden que las mujeres se incorporen y participen en la Sociedad de la Información en igualdad de condiciones pero también va en detrimento de una sociedad más justa e igualitaria.

En cuanto a la toma de decisiones en el ámbito económico, según los datos publicados por el INE, del tercer trimestre del año 2009, sólo el 32.2% de los puestos directivos o gerentes son mujeres. Las mujeres componen sólo el 11.7% de los consejos de administración de las 300 principales empresas europeas⁴ (en España sólo el 11% de los Consejeros son mujeres). La presencia de las mujeres, en este ámbito, no se ha logrado en igualdad con los hombres.

Además, según un estudio realizado en España, un 94% de las mujeres en puestos de dirección, realizan al mismo tiempo trabajo doméstico. También se desprende de este estudio que, uno de los principales obstáculos del acceso de la mujer a puestos de decisión en la pequeña y mediana empresa, es la conciliación de la vida familiar y laboral, y en menor medida, los estereotipos de género.

Por ello, es necesario actuar en diferentes campos que se salen fuera del ámbito laboral y que se sintetizan en los tres siguientes:

- 1) Hay que seguir incidiendo en el incremento de las capacidades de las mujeres para conseguir su inserción y permanencia en el mercado de trabajo, de acuerdo con los objetivos de Lisboa.
- 2) A su vez, es necesario modificar las estructuras, políticas y sistemas de empleo para que contemplen las necesidades específicas de las mujeres (mainstreaming de género).
- 3) Por otra parte, se ha de continuar con la sensibilización de la sociedad en su conjunto, con la formación en igualdad de oportunidades, para romper de una vez con los estereotipos sociales que perjudican, muy seriamente, a la continuidad laboral de las mujeres y la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres.

Todo ello ha de ir acompañado de medidas complementarias como la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y de una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres.

El Instituto de la Mujer, ante esta realidad, ha decidido intervenir en los siguientes ámbitos prioritarios dentro del P.O. Lucha contra la Discriminación:

⁴ Estudio bianual European Professional Women's Network

- Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigido a todos los agentes involucrados en el mercado laboral
- Empoderamiento y orientación a mujeres para que actúen sobre las barreras personales y sociales que impiden su desarrollo, con especial atención a las mujeres en riesgo de exclusión social (mujeres gitanas, reclusas, mujeres dependientes de sustancias tóxicas, mujeres responsables de familias monoparentales, mujeres discapacitadas...)
- Aprovechamiento de las nuevas tecnologías para fomentar la empleabilidad de las mujeres y mejorar su calidad de vida, a la vez que se actúa sobre la brecha digital (se pone énfasis en las mujeres del ámbito rural)
- Fomento del espíritu empresarial entre las mujeres y consolidación de empresas ya creadas lideradas o gerenciadas por féminas
- Fomento de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar a la vez que se tienen en cuenta estas circunstancias para el diseño de la formación
- Impulsar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y de mejor calidad
- Impulsar la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres
- Fomentar los estudios e investigaciones sobre mujeres para detectar las situaciones de discriminación y observatorios de denuncia de dichas situaciones
- Promover planes y medidas de igualdad en las empresas y fomentar la responsabilidad corporativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Sensibilización y divulgación de los valores de igualdad de género a la sociedad en su conjunto prestando especial atención al lenguaje no sexista y a las imágenes estereotipadas de mujeres y hombres

- Dirección General de Integración de los Inmigrantes (DGII)

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

- Dirección General de Inmigración (DGI)

Las actuaciones realizadas por la Dirección General de Inmigración (DGI) tienen precisamente como objetivo combatir la discriminación de género a la vez que promover la integración social y laboral del colectivo de trabajadores extranjeros no residentes en España que se desplazan para participar en actividades de temporada o campaña.

Todas las actuaciones se encuadran en el Eje 2 “Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres”.

De los datos recogidos en el análisis cuantitativo se observa una representación mayoritaria de mujeres entre los participantes.

Todos los indicadores relativos a personas están desagregados por sexo, exceptuando el apartado relativo a Convenios.

- Fundación ONCE

La Fundación ONCE indica que la necesidad de intervenciones específicas dentro del colectivo con discapacidad para mujeres, ha llevado a FSC Inserta a buscar colaboraciones con Ayuntamientos y otras instituciones públicas y privadas para establecer sinergias en el enfoque de igualdad de oportunidades. A lo largo de este ejercicio, y en diversos Centros Territoriales, se han desarrollado diferentes sesiones informativas con grupos de destinatarios.

- Zona de Competitividad. En Madrid se ha fomentado la participación de la mujer, realizando charlas, seminarios, cursos específicos para las mismas, sensibilización

respecto a este colectivo en empresas. Acciones formativas específicas para las mismas, Monitor de Comedor Escolar y Teleasistencia.

- En Zona de Convergencia. En Andalucía se ha realizado en el Ayuntamiento de Antequera (Málaga) una jornada informativa sobre los servicios de FSC Inserta, con el objetivo de fomentar la implicación e inclusión de la mujer en general y específicamente de zonas rurales en las actuaciones que en ese municipio se realicen desde nuestra entidad.
- En Zona de Phasing In, en Castilla y León se ha colaborado con Red Mujer, entidad pública dependiente de la Junta de Castilla y León, que trabaja exclusivamente con mujeres en desempleo, tanto en el ámbito urbano como en entorno rural. A través de esta colaboración se ha acogido en los servicios de FSC Inserta a través del Programa Operativo la derivación de sus usuarios con la orientación ya realizada, procediendo a su inscripción en nuestra Bolsa de Empleo.

▪ Fundación Luís Vives

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

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

▪ Fundación Secretariado Gitano

La Fundación Secretariado Gitano mantiene como objetivo prioritario en todos los territorios donde se llevan a cabo las actuaciones el fomento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Es importante desglosar esta idea fuerza y también resultado que nos permite reconocer por los datos, que estamos actuando manteniendo este criterio en tanto que hay un reparto prácticamente igualitario de contratos, donde 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 realizado tanto de la incidencia en 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 seguido fomentando 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.

Otra de las dimensiones propias del programa que se han trabajado ha sido la metodología en tanto que el seguimiento en el trabajo de cada uno de los territorios ha ido buscando siempre la igualdad de participación en el programa, 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 formación y a la búsqueda de ofertas. Tanto la formación como el empleo han mantenido de igual forma el equilibrio fomentando la contratación de 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 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.

- Cruz Roja Española

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los principios básicos de la intervención de Cruz Roja Española en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación. Se podría afirmar que durante 2010 se ha continuado con el esfuerzo iniciado desde principios del periodo para conseguir que toda la intervención se lleve a cabo desde una perspectiva de género y de fomento de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, tanto desde el punto de vista del trabajo realizado con las y los participantes del programa en el desarrollo de los itinerarios de inserción laboral como desde las actuaciones y campañas de sensibilización y comunicación.

Los datos referentes al 2010, tanto del eje 70 como del 71, constatan una mayor participación de mujeres.

	Mujeres	Hombres	Totales
Medida 70	9.953	6.919	16.872
Medida 71	1.292	754	2.046
Total	11.245	7.673	18.918

Las mujeres en el 2010 han representado del total de personas participantes el 59% (11.245 mujeres) y los hombres el 41% (7.673 hombres). Se ha intensificado la captación de mujeres porque en momentos de recesión económica las mujeres son las primeras expulsadas del mercado laboral y de sus recursos.

En estos casos hay una tendencia a invisibilizar y a desatender a mujeres, porque el empleo suele considerarse más prioritario en el caso de los hombres.

Esta mayor intencionalidad en la captación de mujeres en contextos de mayor necesidad económica y la búsqueda de una mayor autonomía a través del empleo, entre otras razones, acercan a las mujeres al programa.

Durante 2010, y tras un 2009 en el que la destrucción de empleo se focalizó en las ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, sobre todo del sector de la construcción, el desempleo se ha extendido a todas las ocupaciones y sectores, especialmente del sector Servicios, con fuerte presencia femenina. A pesar de ello, la tasa de inserción de mujeres ha sido bastante superior al de los hombres en la mayoría de las operaciones, con una media de tasa femenina de inserción del 36% del total de mujeres participantes y una tasa masculina del 32% del total de hombres participantes. Lo que supone estar contribuyendo a reducir la brecha de género existente en el mercado de trabajo de manera general. Además, del total de personas insertadas, 6.492, el 62% son mujeres del total de personas insertadas y 37,86% hombres. En todo el proceso del itinerario se ha intensificado la incorporación de módulos de igualdad de oportunidades, de conciliación y corresponsabilidad.

No obstante, es preciso mencionar la brecha entre mujeres y hombres en la contratación a tiempo parcial que en el caso de las mujeres es superior en 20 puntos porcentuales al de los hombres (42% mujeres y 22% hombres), incrementándose este diferencial en dos puntos más en relación al pasado año. Las mujeres suelen optar a trabajos a tiempo parcial o por horas donde puedan conciliar su vida profesional y su vida personal debido a la falta de corresponsabilidad en el hogar o a la falta de servicios públicos de apoyo a la conciliación, lo que ha obligado a reorientar parte de la intervención hacia la corresponsabilidad (sobre todo utilizando algunas de las acciones grupales de orientación, y el trabajo de intermediación con empresarios y empresarias).

Además se sigue reforzando la integración de la perspectiva de género en todos los seguimientos, informes, evaluaciones y procesos de mejora del programa que permite contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

- **Cáritas Española**

Cáritas Española explica 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.

En todo esto, los números que presentamos hablan por sí solos: De las 16.921 personas participantes en el Itinerario enmarcado en el Programa Operativo durante el año 2010, 10.697 son mujeres y 6.224 hombres, es decir, el 63,21% son mujeres, y en concreto mujeres con dificultades de inserción socio-laboral.

En cuanto a la formación, 8.050 mujeres han desarrollado algún proceso formativo a lo largo de 2010, lo que supone el 73% del total, mientras que 5.914 han sido hombres.

Se mantiene la proporción prevista de mujeres (más del 60 por ciento) entre el total de participantes, aunque de forma general –más allá del Programa Operativo- detectamos en Cáritas un aumento del número de hombres que, a resultas de la crisis, acuden a nuestros servicios de empleo. Esto se detecta también en los indicadores de resultados, que nos muestran la mayor empleabilidad de las mujeres, sobre todo inmigrantes, que han participado en un itinerario de inserción en Cáritas.

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

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

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

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

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

Además, el trabajo ha sido especialmente intenso en abrir vías y posibilidades de trabajo en los perfiles de cuidado de personas, en geriatría, en ayuda a domicilio, etc., tanto desde el punto de vista de la prospección como de la formación. Son éstos, ámbitos de trabajo que se adecúan especialmente al perfil de las mujeres con las que trabajamos, y nos ha parecido importante reforzarlos y esforzarnos en ellos.

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

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

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

- Se atienden y se conceden ayudas económicas ante el retraso de pagos de alquiler de viviendas o de servicios básicos como el agua, el gas o la electricidad.
- Se habilitan espacios de encuentro y convivencia infantil con la finalidad de liberar de tiempo disponible para la búsqueda de empleo o el desarrollo de la formación ocupacional. Servicios de “guardería”.
- Existen Programas Específicos de Mujer en el conjunto de la Confederación Cáritas para potenciar los recursos personales de cada una de las mujeres, fomentar la seguridad en si mismas, y desarrollar la formación y recuperación de hábitos normalizados.

- Potenciación de pisos de estancias breves para mujeres en proceso de desintoxicación, prostitución, en régimen de libertad condicional. Son Programas de apoyo para romper la espiral de las dependencias y la exclusión.
- Fomento de empresas de inserción, para la comercialización de artículos elaborados en los talleres (artesanía, ropa, cuero...) Desde Cáritas Española se están desarrollando experiencias que promueven y crean empleos de inserción (textil, jardinería, reciclaje...)
- Se está trabajando intensamente en el Sector de Trabajadoras de Hogar, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, así como la dignificación, profesionalización y cambio de la legislación del sector.
- Se están promoviendo encuentros de intercambio de experiencias de trabajo específico con mujeres con graves dificultades de inserción, talleres de perspectiva de género, etc.

▪ IMSERSO

Si bien existe un intento por llevar a cabo una discriminación positiva, hasta el momento es superior el número de hombres que de mujeres en los Centros IMSERSO. En el Centro de Salamanca, trabaja una Unidad de Género que promueve el enfoque de género en todas las actuaciones que, dentro del PO, lleva a cabo el IMSERSO.

▪ OATPFE

El OATPFE indica que el porcentaje de participación femenina de las acciones de formación para el empleo que se han desarrollado durante el año 2010, ha sido del 11,5 % frente al 88,5 % de la población masculina.

Respecto a este dato hay que destacar que se incrementa en más de tres puntos la proporción de población femenina existente en los centros penitenciarios (el porcentaje de participación de la población femenina, está por encima del porcentaje general, que es de un 8%), por lo que claramente la Igualdad de Oportunidades se ha tenido en cuenta en la selección de los beneficiarios.

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 beneficiarios que participan en cada una de las acciones de formación para el empleo, es responsabilidad de la Junta de Tratamiento de cada centro penitenciario, órgano colegiado multidisciplinar que tiene entre sus funciones, la de establecer los programas individualizados de tratamiento para cada interno del centro (establece las necesidades formativas, laborales, terapéuticas, sociales, médicas, etc. de cada penado y le asigna las acciones encaminadas a subsanar dichas necesidades). La participación es voluntaria.

Para cada una de las acciones formativas programadas en un centro, se establecen una serie de requisitos relativos a la situación penitenciaria, nivel formativo, situación laboral, etc. que debe cumplir cada una de las personas participantes, insistiendo a través de la normativa remitida para la selección de candidatos, en la necesidad de tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades.

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 fomento de la 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.

Desde el inicio de la programación y a lo largo de la demás fases de gestión de los Fondos la participación de los Organismos de Igualdad (Instituto de la Mujer a nivel nacional y Organismos de Igualdad en sus respectivas Comunidades Autónomas) ha contribuido a una mayor sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones del FSE para el periodo 2007-2013.

Además, a través de la formulación de observaciones y propuestas a los distintos documentos de la programación, del seguimiento, de la gestión y de la evaluación, los Organismos de Igualdad están contribuyendo a que los diversos gestores de las intervenciones vayan aplicando, cada vez de forma más real y efectiva, la igualdad de género en el desarrollo de sus proyectos.

Para mejorar y profundizar en la implementación 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 control y pagos se atiende correctamente a la implementación de las disposiciones del reglamento 1828/2006 que hacen referencia a la igualdad de género. Para articular el proceso interno se han creado 2 grupos:

1. El Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013
2. El Grupo Técnico de Igualdad de Género 2007-2013

El Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013 está compuesto por la Subdirección General del FSE, la Subdirección General Adjunta de Gestión, la Subdirección General Adjunta de Certificación y al menos 2 personas del Grupo Técnico de Igualdad de Género.

El Grupo Técnico de Igualdad de Género 2007-2013 está compuesto por personas que trabajan en la Autoridad de Gestión, y en la unidad horizontal de información y publicidad que cuentan con experiencia y conocimientos específicos en materia de género.

Durante el año 2010, la labor estos grupos se ha articulado principalmente en torno a los siguientes ejes:

- Incorporación de una nueva persona al Grupo Técnico y al Estratégico;
- Aportaciones para la integración de la perspectiva de género en informes, publicaciones, etc.;
- Participación de la UAFSE en redes relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, tanto nacionales como transnacionales;
- Participación de la UAFSE en redes, grupos de trabajo, etc. no relacionados directamente con la Igualdad de Oportunidades;
- Difusión de informaciones relacionadas con la perspectiva de género.

1. Incorporación de una nueva persona al Grupo Técnico/Grupo Estratégico de Igualdad de Género

En el año 2010 ha entrado a formar parte del Grupo Técnico de Igualdad de Género una persona que trabaja en el Programa Operativo de Asistencia Técnica. De esta forma, en el Grupo Técnico se dan cita personas que trabajan en el seguimiento y la gestión de programas operativos regionales (tanto del objetivo de competitividad y empleo como de convergencia) y plurirregionales (Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación y Programa Operativo de Asistencia Técnica) y en Información y Publicidad. Ello ha permitido asimismo facilitar al Grupo Técnico información desde el primer momento de las actividades que pretende desarrollar la UAFSE (tanto en el seno de la Unidad como las dirigidas a terceros fuera de la misma) y la integración de la perspectiva de género en dichas actividades.

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

Constituye una de las funciones fundamentales tanto del Grupo Estratégico como del Grupo Técnico. En efecto, hay que tener en cuenta que a la UAFSE llegan consultas de muy diversa índole relacionadas con la perspectiva de género y los Fondos Estructurales en general y con los programas operativos FSE en particular. Entre las resueltas durante el año 2010, podemos citar la justificación de la existencia de medidas de acción positiva en el ámbito rural en materia de empleo para la Subdirección General de Igualdad y Modernización del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.

La labor de asesoramiento al Grupo Estratégico desarrollada por el Grupo Técnico se ha centrado, durante el año 2010, en la realización de las siguientes actividades:

- Formulación de la posición de la UAFSE sobre el Informe Especial 17/2009 del Tribunal de Cuentas Europeo sobre acciones de formación profesional a favor de la mujer cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Dicho documento (que contenía observaciones a las conclusiones y recomendaciones contenidas en el Informe Especial y un análisis de las medidas desarrolladas para la implementación del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los periodos de programación 2000-2006 y 2007-2013 en España) se elaboró para la reunión del Grupo de Acciones Estructurales que se celebró en Bruselas el 15 de febrero en donde se analizaron los resultados del Informe Especial del Tribunal de Cuentas.
- Aportación de las actividades desarrolladas por la UAFSE para su introducción en el Informe Periódico sobre el Seguimiento de la Ley Orgánica 3/2007 (2007-2009), entre otras, en el capítulo 1 (Políticas públicas para la igualdad: Principios generales y disposiciones organizativas) y en el capítulo 2, el más importante cuantitativamente (referido al empleo y a la conciliación);
- Análisis de la implementación de la perspectiva de género en el Informe final de la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2000-2007) y su incidencia en el periodo de programación 2007-2013;
- Participación en la Evaluación Europea sobre IO desarrollada por la Comisión Europea;
- Colaboración en la Evaluación Estratégica Temática sobre IO realizada en España;

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

Los días 13 y 14 de mayo se celebró en Sevilla la segunda reunión de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión. Esta reunión contó con las presentaciones de la Comisión, del Instituto de la Mujer, la Dirección General de Fondos Comunitarios y la UAFSE. En este acto se convocó a las autoridades regionales en materia de igualdad y de fondos estructurales así como a algunos de los Organismos Intermedios de los Programas Operativo Plurirregionales del Fondo Social Europeo (los que se consideró más relevantes dada la temática de la red).

Durante el primer día, los puntos del orden del día en la sesión de mañana fueron:

- La presentación de los grupos de trabajo propuestos;
- La situación de la Evaluación estratégica Temática de la IO;

- Las principales conclusiones de la reunión del Grupo de trabajo de Alto Nivel para la Transversalidad de género en los Fondos Estructurales, celebrada en marzo de 2010 en Bruselas;
- La asistencia técnica de la Red
- Los próximos pasos y calendario de la red.

En la sesión de tarde se constituyeron los siguientes grupos de trabajo:

1. Indicadores de género en los Fondos y de evaluación estratégica temática de igualdad de oportunidades. Este grupo está liderado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) y la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios (Ministerio de Economía y Hacienda).

2. I+D+i y la perspectiva de género en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión. Este grupo está liderado el Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) y el Gobierno de Navarra.

3. Mainstreaming de género. Este grupo está liderado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

El Grupo de Trabajo que colidera esta Unidad se ha constituido como un foro de intercambio y de trabajo para las entidades involucradas y tiene por objeto capacitar efectivamente a las personas participantes en el Grupo, en materia de mainstreaming de género en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, en todas las etapas de gestión de los Fondos: programación, ejecución, seguimiento, control y evaluación.

Durante el segundo día de la jornada se trataron los siguientes temas:

- Capacitación en materia de igualdad de oportunidades y su aplicabilidad a los proyectos financiados por los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión en el período 2007-2013.
- Presentación de varios casos prácticos sobre la integración de la perspectiva de género en un proyecto cofinanciado por FEDER y otro por FSE.

Respecto al ámbito europeo, en el año 2010, la Autoridad de Gestión ha participado activamente, a través del Grupo Técnico, en la Red Europea de Mainstreaming de Género (Red puesta en marcha a partir de la convocatoria de la Comisión VP/2009/12 y que lidera la Autoridad de Gestión de Suecia). El objetivo principal de esta Red es crear un modelo estándar de mainstreaming de género adaptado al ciclo del Fondo Social Europeo. Este modelo se concretaría, principalmente, en un programa de capacitación para las entidades y agentes que participan en la gestión del FSE, para que estas organizaciones cuenten con las capacidades y herramientas necesarias para implementar el principio de igualdad de género durante todas las fases en las que se desarrolla el Fondo Social Europeo. En esta Red también participa el Instituto de la Mujer. En 2010 se iniciaron los trabajos de la Red tras su aprobación a finales de 2009 y se mantuvieron 4 reuniones: en febrero en Bruselas, en abril en Madrid, en septiembre en Roma y en diciembre en Bruselas. En la primera reunión se revisó el programa de trabajo y se acordaron las primeras actividades a realizar. En la segunda reunión, promovida por la UAFSE y el Instituto de la Mujer, se acordaron los contenidos de la información que cada país debía aportar para analizar cómo se ha integrado el principio de igualdad durante la fase de programación del FSE en cada país y así poder elaborar un documento que recogiera el estado de la cuestión en esta materia. Esta actividad se ha intentado coordinar con la evaluación llevada a cabo por la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad en el FSE. En esta segunda reunión también se consensuaron los temas en los que la Red se iba a centrar relacionados con el proceso de mainstreaming de género, identificándose como más importantes los siguientes: la sensibilización, la formación y capacitación, la evaluación, el impacto político y la sostenibilidad. En la siguiente reunión se acordó crear un grupo de trabajo para cada uno de estos temas, cada grupo liderado por uno de los países integrantes de la Red. Así, el grupo de sensibilización lo lidera Bélgica flamenca, el grupo de formación y capacitación lo lidera Bélgica francófona, el grupo de evaluación lo lidera Francia, el grupo de impacto político lo lidera Alemania y el grupo de sostenibilidad lo lidera España (el Instituto de la Mujer y la UAFSE). Estos grupos de trabajo han empezado a desarrollar sus actividades desde finales de 2010. En el caso del grupo de sostenibilidad liderado por España, en 2010 se confeccionó el programa de trabajo. En paralelo a estas actividades, desde esta Red se han realizado las recomendaciones pertinentes para que se tenga en cuenta el principio de igualdad de género en los documentos clave de cara al nuevo periodo de programación. Así, se ha difundido un documento para profundizar en la implementación del principio de igualdad de género en la Estrategia 2020 y se ha participado en la fase consultiva sobre el 5º Informe de Cohesión, elaborándose un documento sobre la postura de la Red y apoyada formalmente por la UAFSE, entre otras autoridades europeas.

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

Teniendo en cuenta que existe un apartado en este Informe dedicado específicamente a la actividad transnacional e interregional desarrollada por la UAFSE en 2010, en este punto nos centraremos únicamente, por su trascendencia, en la participación de varios miembros del Grupo Técnico de IO en la elaboración de documentación relacionada con el Grupo Ad Hoc sobre el Futuro del FSE, Grupo de Trabajo creado a finales de 2009 por el Comité FSE. Se ha procurado introducir la perspectiva de género en las materias tratadas en el seno de este Grupo Ad Hoc y su visibilización en la Conferencia Europea celebrada los días 23 y 24 de junio en Bruselas; algunos de los temas tratados versaban sobre el valor añadido comunitario del FSE, las prioridades del FSE a la luz de la Estrategia Europa 2020, la concentración geográfica y temática, la complementariedad del FSE con otros instrumentos, etc.

De hecho, aprovechando la celebración de una reunión del Comité FSE en Sevilla el 19 de marzo de 2010, en el marco de la presidencia española, la UAFSE presentó en el punto 7 del orden del día sus propuestas para reforzar la aplicación del principio de igualdad de género en la Estrategia Europea 2020.

Asimismo, podemos destacar la participación de la UAFSE en la Sesión del Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo sobre “El papel y el impacto del FSE”, celebrada el 9 de noviembre de 2010, en donde se hacía hincapié en la aplicación transversal de la perspectiva de género como una de las señas de identidad del FSE tanto en el actual como en el futuro período de programación.

5. Difusión de información relacionada con la perspectiva de género.

La Autoridad de Gestión considera que una de las misiones que debe desempeñar ante los Organismos Intermedios es precisamente la de adelantar y difundir inmediatamente la información relevante a la que tiene acceso en materia de FSE y de prioridades transversales, tanto de origen comunitario como nacional. Aunque aparentemente pueda considerarse una tarea menor, ello le permite asegurarse de que tanto el personal de la UAFSE como los Organismos Intermedios comparten la misma información.

Así, en materia de perspectiva de género, durante el año 2010 podemos destacar, entre otros, el informe sobre Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2010 que anualmente elabora la Comisión Europea.

Por parte de los Organismos Intermedios cabe detallar lo siguiente:

El Instituto de la Mujer en su doble naturaleza, como Organismo Intermedio del P.O de Lucha y al mismo tiempo 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.

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. Además 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, en la elaboración de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (EETIO) realizada en el año 2010. 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 elaboración del documento de la EETIO, realizando aportaciones y observaciones al mismo y, colaborando en el capítulo del análisis normativo y documental, en el del análisis de contexto en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en las propuestas al capítulo de recomendaciones y conclusiones.

En el ámbito de la Fundación ONCE cabe destacar que la integración de la perspectiva de género en la ejecución del Programa Operativo se realiza no sólo priorizándose las medidas positivas que favorezcan la participación de las mujeres con discapacidad en las actuaciones, sino también desde un punto de vista transversal, tanto en la ejecución de las acciones finalistas y con los/as destinatarios/as, como en la cultura de la entidad que desarrolla el programa.

Haciendo uso de las herramientas de gestión a disposición del Programa Operativo (estudios y análisis internos obtenidos a través de cruce de datos de la base de FSC Inserta) se identifican en algunas ocasiones nichos de mercado laboral correspondientes a sectores socialmente considerados masculinos (jardinero, conductor – repartidor, mozo de almacén, reponedor,...).

Identificada esta realidad, los profesionales fomentan la orientación de las mujeres con discapacidad hacia los mismos, dándolos a conocer y motivándolas hacia su consecución a través, si fuera necesario, de una previa formación.

En coherencia con los objetivos del Plan de Calidad de Empleo de Fundación ONCE, FSC Inserta vuelca sus esfuerzos en la consecución de la igualdad de oportunidades para todo el colectivo de personas con discapacidad, contemplando de manera transversal la atención preferente a los colectivos con factores de multidiscriminación, consecuentemente con mayores dificultades de inserción como son las mujeres con discapacidad, los jóvenes, las personas con una discapacidad igual o superior al 65%, entre otras

En general, comparando la representación en la bolsa de empleo (demandantes activos, desempleados y menores de 65 años) con el porcentaje de contratos conseguidos por cada colectivo, se observa un mayor porcentaje de inserción en proporción a su representación en bolsa de las mujeres (43,2% frente al 40%) y de los jóvenes menores de 25 (8,5% frente al 4,5 %).

En relación al segundo ámbito de actuación, una vez elaborada en el año 2009 la “Guía del Lenguaje no Sexista”, se ha difundido y publicado para que todos los gestores del programa puedan conocerla, y forme parte de la cultura de la entidad. En esta misma línea, se facilita a los profesionales formación que poder aplicar en sus entornos. En el año 2010 se ha participado en el curso en formato on line de “Igualdad de Oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito de empleo”.

Por último, la Fundación ONCE forma parte de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuya primera reunión se celebró el 30 de noviembre de 2009 y ha participado en las actividades desarrolladas por la Red a lo largo del ejercicio 2010.

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

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

- Anuario cuantitativo del Tercer Sector de Acción Social en España, en la etapa de diseño de esta investigación al definirse la recogida de datos asociados a personas estos se han desagregado por sexo; de igual manera, en la redacción final del documento en el momento de analizar aspectos claves del TSAS, como son las personas, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.
- En septiembre de 2010 se lanzó el rediseño del Boletín electrónico Flash Infosocial, en el que se han incluido dos secciones dedicadas a la actualidad social y otra denominada “la ventana de inclusión social”, secciones que incluyen noticias sobre empleo, inmigración, género, discapacidad, etc.

- En diciembre de 2010 se publicó el número 16 de la Revista Española del Tercer Sector, que incluye un artículo que analiza el porqué de la feminización del Tercer Sector. .
- En el Programa de asesoramiento y asistencia para el diseño de planes de comunicación para ONG de Acción Social participó la Federación de Mujeres Progresistas que, en su misión, contempla la promoción y defensa de derechos y oportunidades para las mujeres.
- En el proyecto de Diagnósticos organizativos, en su fase de análisis, y dentro del área de organización, se valoran las políticas de igualdad entre hombres y mujeres que se llevan a cabo dentro de la organización.
- El proyecto de Planes Estratégicos, incluye en su metodología que el análisis interno de la entidad y su estructura se realice de acuerdo a una perspectiva de género, desde la recogida y análisis de datos desagregando por sexo, así como en el análisis concreto de las políticas de género que tiene la entidad.
- Publicación “Claves sobre la igualdad y no discriminación en España”, guía que cuenta con un capítulo dedicado a la discriminación por género

Esta perspectiva diferenciadora de la situación de partida de mujeres y hombres ha supuesto para Cruz Roja Española durante el 2010 intensificar una serie de medidas tanto en la gestión y procesos internos del programa en su conjunto como la intervención directa con los/as participantes. En relación con el perfil general de las personas atendidas en el programa a lo largo del año 2010 se ha atendido a un total de 18.918 personas de las cuales, un 41% han sido hombres y un 59% mujeres.

De manera general se observa respecto a los perfiles con los que se venía trabajando un cambio en el perfil, más precario y más alejado del mercado laboral. Los cambios más significativos respecto al 2009 son: más mujeres, más jóvenes, peor formados y formadas, más antigüedad en el desempleo; y en particular en el caso de las mujeres hay un 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 Cruz Roja Española se desarrollan por un lado medidas específicas de fomento de la igualdad y por otro lado, la integración de la perspectiva de género que pasamos a exponer a continuación:

a. Medidas específicas de fomento de la igualdad

Por temas y de manera general las diferencias porcentuales de participación de mujeres y hombres en el programa muestran una diferencia de un 18%, 2 puntos más que en el año 2009. Cabe destacar algunas intervenciones específicas que han favorecido esta mayor participación de mujeres en las operaciones para contribuir a disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral, como son las siguientes:

- Proyectos de Activación y Acompañamiento al mercado laboral de mujeres muy alejadas del mismo, dirigidos específicamente a mujeres con perfiles de empleabilidad muy bajos, con dificultades sociales múltiples, las cuales tienen mayores dificultades de acceso a recursos y al empleo. Mención específica dentro de este tipo de proyectos merecen los espacios informales o de encuentro que surgen por demanda de las mujeres, y que son muy valorados por ellas y tienen un impacto directo en reducir el aislamiento que tanto afecta a muchas de las mujeres en dificultad social. Permiten reunir a un grupo de mujeres con carácter semanal, quincenal o mensual para abordar temas de su interés sobre los que quieren profundizar. El trabajo realizado refuerza competencias y habilidades necesarias, empodera a las mujeres, aumenta su autoestima y capacidad de comunicación y supone una formación en igualdad de oportunidades. También mencionar que se han constituido grupos estables con las que desarrollar actuaciones para prevenir situaciones de violencia de género y se ha sistematizado y homogeneizado la intervención que se realiza para empoderar a las mujeres, incorporando las lecciones aprendidas de la experiencia.

- Otra medida específica ha sido el fomento de la diversificación profesional a través de la orientación, la formación, la intermediación y la sensibilización con los empleadores, evitando la asignación de determinados puestos de trabajo a uno u otro sexo por razones tradicionales de reparto de roles entre ambos géneros. Para ello, se han puesto en marcha itinerarios laborales específicos de diversificación de mujeres inmigrantes.

- Promoción de mercados inclusivos (campañas) con perspectiva de género. En el desarrollo de las campañas de sensibilización, al igual que ocurre con los itinerarios integrados de inserción se han realizado campañas específicas, de las cuales cabe mencionar el diseño de la campaña “Te corresponde, nos corresponde”. Esta campaña tenía como objetivo promover en la sociedad en general, y especialmente en las empresas, una toma de conciencia sobre la necesidad de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea abordada como una tarea común en la que administraciones, empresariado y ciudadanía deben ser corresponsables. Y por otro lado, el proyecto Campaña: Oportunidad (Región Transitoria Competitividad-Castilla y León) que pretende contribuir a una igualdad de trato y de oportunidades ante la discriminación que sufre la mujer inmigrante por razón de sexo y origen en relación a su proceso de inserción social y laboral.

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

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

- Incorporación de un análisis de género en la elaboración de los procesos de seguimiento semestrales y en las memorias de actividad desagregando los datos por sexo y analizando dichos resultados.
- Asesoramiento permanente como organismo intermedio a los beneficiarios finales que desarrollan los itinerarios sobre el desarrollo de la perspectiva de género en las intervenciones de los itinerarios y de acciones de difusión, visibilidad del FSE, que ha permitido hacer una mejora continua a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En relación a la gestión de los proyectos/operaciones, si la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral es diferente los objetivos que se marcan han sido diferentes e inciden en la reducción de las desigualdades. En todos los proyectos, tanto del Tema Prioritario 70 como del 71, se han establecido objetivos diferenciados por sexo en todas las medidas y en toda la información analizada (nº horas de intervención, tipología de formación, tipología de contratos...). Se incorpora un análisis de género en la elaboración de las memorias de actividad.
- En relación a la intervención con las personas participantes, durante el 2010 ha existido un mayor equilibrio por sexos en la intervención. Se han ido corrigiendo diferencias en la intervención vinculadas a sesgos de género más que a necesidades identificadas en el diagnóstico; en el caso de los hombres estos sesgos estaban relacionados con un mayor refuerzo respecto a la orientación profesional, y una mayor participación en la capacitación profesional (más oferta y más tiempo medio), y en caso de las mujeres con una intervención que reforzaba más el empoderamiento, la metodología grupal; a lo largo del 2010 se han equilibrado estos aspectos.

Sin embargo la situación diferenciada hace que siga siendo necesario intervenir de forma diferente 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):

	Mujeres	Hombres
Interlabora	68.41	67.55
Diversificación y mantenimiento	129	59
Activación	113	76
SMS	83.01	79.12
Intensificados y colectivos	140,41	134,26

En todos los casos se aprecia una intensidad mayor de la intervención a favor de las mujeres con el fin de compensar una mayor discriminación en el mercado laboral. De manera general se ha incrementado el nº de horas medio dedicado a hombres y mujeres a lo largo de todo el itinerario y por medidas específicas, pero en el caso de las mujeres un desigual punto de partida, ha requerido para reducir las desigualdades existentes una mayor intensidad en la intervención centrada fundamentalmente en el refuerzo de la formación, la intermediación y las medidas complementarias.

- En relación a los procesos de orientación:

De manera común, se ha incorporado de manera más sistemática contenidos y objetivos relacionados con la corresponsabilidad y la gestión del tiempo. Se aborda de manera específica y transversal, pero especialmente en aquellos casos en los que había relaciones de pareja o familiares entre participantes.

Se han potenciado la utilización de los espacios de búsqueda para fomentar la autonomía de las personas en sus procesos de búsqueda, lo que ha supuesto un aumento de la participación de los mismos, especialmente significativo en el caso de las mujeres.

Se ha incrementado la participación en la orientación grupal y ha existido un mayor equilibrio por sexos en la participación de este tipo de modalidad que además de optimizar recursos y mejorar el alcance de la intervención permite el intercambio de experiencias y aprendizaje entre iguales.

En el caso de las mujeres se trabaja más intensamente la orientación en la definición de sus objetivos profesionales mas allá de sus objetivos de inserción identificando el curriculum oculto, la motivación hacia la formación en nuevas tecnologías como vía para encontrar empleos más allá del empleo doméstico, el asesoramiento sobre posibilidades de mejora de empleo que ofrece la capacitación profesional.

Ante la especial situación de las mujeres que al iniciar el itinerario laboral procedían del desempeño de trabajos en economía sumergida, sin ninguna cobertura de prestaciones sociales o que no tenían suficiente manejo del idioma y no tenían ningún tipo de experiencia laboral, se han reforzado contenidos que mejoren su conocimiento del mercado laboral y que sensibilicen sobre la contribución que el trabajo proporciona a las personas en términos de bienes, servicios, protección y participación ciudadana.

También ha sido necesario reforzar objetivos de autoestima y autonomía en mujeres más alejadas del mercado laboral para paliar lo que se ha detectado una realidad muy común entre ellas: presiones de su entorno para no aceptar trabajos con contrato para no perder prestaciones sociales, sufrir violencia de género y no poder elegir donde trabajar; acudir a las entrevistas “acompañadas”, el control del teléfono por parte de la familia...

En el caso de los hombres, parte de la orientación se centra en la motivación para que se cualifiquen en ocupaciones diferentes a las que hasta ahora venían desempeñando. Se ha constatado que muchas de las personas que fueron participantes del proyecto hace años están volviendo al servicio buscando no sólo trabajo, sino una reorientación para redefinir su objetivo profesional, pues saben que sus posibilidades de encontrar trabajo son menores o inexistentes en los sectores y actividades en los que habían desarrollado su actividad profesional.

- En relación a los procesos de formación:

En general, el porcentaje global de hombres formados es algo superior al de las mujeres (61% de hombres frente a 59% de mujeres). Sin embargo en los programas de tema prioritario 71 que trabajan con personas más alejadas del mercado laboral esta tendencia se invierte, siendo las mujeres las que más se han formado (69% de las mujeres frente al 62% de hombres). Para estas mujeres la formación es una medida central para mejorar su empleabilidad y para muchas de ellas representa una oportunidad. Les abre muchas posibilidades laborales, desconocidas hasta ahora por ellas y les permite marcarse objetivos profesionales más ambiciosos más allá de la economía sumergida.

Las mujeres han participado en acciones más duraderas en una proporción mayor que los hombres. Aunque la diferencia no es muy grande supone un cambio respecto a ediciones anteriores. Esta mayor implicación temporal se relaciona, entre otras, con objetivos más claros en las mujeres que requieren de un medio plazo de cara a su inserción.

Durante este periodo, se ha intentado reforzar especialmente la participación en acciones formativas vinculadas a competencias técnicas, en el caso de las mujeres y las competencias sociales y personales, en el caso de los hombres para reducir la inercia y tendencia para desarrollar más un tipo de competencias u otras por sexo.

La brecha digital sigue existiendo, a pesar de que cada vez más mujeres realizan cursos relacionados con las nuevas tecnologías. Siguen siendo los hombres quienes más demandan este tipo de formación y quienes más participan por considerar que tienen mayor repercusión en sus procesos de inserción. No obstante se está produciendo de manera gradual la integración de la informática en la vida cotidiana de las mujeres participantes. Y esto es muy relevante en el caso de mujeres que nunca antes había utilizado medios informáticos y por tanto presentaban una gran reticencia a su utilización.

Respecto a la capacitación profesional han participado en mayor medida las mujeres que los hombres. Estas acciones son muy importantes en el caso de mujeres que tienen poca formación o experiencia profesional, o bien en los casos de que ésta se haya visto limitada al régimen especial de servicio doméstico, ya que las prepara para otro tipo de situaciones y condiciones laborales.

Son las mujeres también quienes más realizan prácticas no laborales: 54% de mujeres frente al 39% de hombres.

A pesar de continúan apareciendo una segmentación de intereses formativos por razones de género, ha habido una mayor demanda de hombres por formarse en el sector de los cuidados personales (profesiones tradicionalmente feminizadas). Sin embargo ninguna mujer se ha formado en la construcción, actividades industriales de montaje e instalaciones o electromecánica por ejemplo, muy pocas en actividades agrarias, y su representación mayor es actividades de comercio, sanidad, servicios a la comunidad y hostelería.

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

- Selección de profesorado sensible al género
- Incorporación del lenguaje no sexista en los materiales y las clases.
- Adaptación de horario de los cursos a las responsabilidades familiares.
- Incorporación de módulos de formación en igualdad dirigida a participantes.

A pesar de que se ha aumentado el porcentaje de personas que participan en acciones formativas en igualdad de oportunidades, sigue pareciendo insuficiente teniendo en cuenta que el género, en muchos de los casos, es uno de los factores de su vulnerabilidad y del alejamiento del mercado laboral.

- En relación a los procesos de intermediación.

Para compensar la existencia de discriminación de género en el mercado laboral, en la gestión de las ofertas de empleo se han preseleccionado más mujeres, con una diferencia en torno a los 13 puntos en relación a los hombres. El índice de inserción de las personas preseleccionadas está en torno a un 40% y el diferencial del índice de inserción de las personas preseleccionadas está en un intervalo de 6-10 puntos a favor de las mujeres.

En relación a las empresas, sin embargo, el sector donde se han realizado más visitas ha sido con diferencia el sector servicios (el 92% de las empresas visitadas pertenece a este sector), lo que implica una concentración que no facilita la diversificación, especialmente necesaria en el caso de las mujeres.

Paralelamente se ha visto necesario sensibilizar al empresariado sobre aspectos tales como la flexibilización de horarios para hacerlos compatibles con las responsabilidades familiares tanto de mujeres como de hombres y sobre la influencia de los estereotipos y prejuicios por razón de sexo.

- En relación a las medidas complementarias

De forma general destacar que las mujeres reciben más ayudas complementarias que los hombres. Durante el año 2010, al igual que en el anterior, las ayudas concedidas se han centrado en apoyar la formación y el transporte. La distribución de las mismas ha tenido un comportamiento diferencial en función del sexo. En el caso de la formación las mujeres han recibido más ayudas que los hombres en consonancia con una mayor participación de éstas en este tipo de acciones. Sin embargo en el caso de las ayudas al transporte han sido los hombres los mayores beneficiarios, por lo que en este caso las ayudas no han logrado compensar las mayores dificultades para la movilidad que presentan las mujeres.

Para contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional, se ha recurrido a la complementariedad con otros servicios o a la puesta en marcha de recursos propios para menores, a fomentar la corresponsabilidad de otros miembros de la unidad familiar y a través de la adaptación y flexibilidad de horarios para hacerlos compatibles con las responsabilidades familiares. También se han generado redes de apoyo a la conciliación entre participantes.

Además, durante el 2010 se ha seguido reforzado el trabajo en red con organismos de igualdad, la participación en plataformas y foros que promueven la igualdad y las consultas a personas expertas en temas de igualdad.

Cabe mencionar la participación de CRE en la red nacional de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en los fondos Estructurales y Fondo de cohesión, en todas las reuniones convocadas en el año 2010, valorando muy positivamente la misma porque está permitiendo conocer en profundidad otras experiencias, intercambiar conocimiento y poder transferir los aprendizajes al POLCD de CRE.

- En relación a medidas específicas de fomento de la igualdad

Por temas y de manera general las diferencias porcentuales de participación de mujeres y hombres en el programa muestran una diferencia de un 18%, 2 puntos más que en el año 2009. Cabe destacar algunas intervenciones específicas que han favorecido esta mayor participación de mujeres en las operaciones para contribuir a disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral, como son las siguientes:

- Tema prioritario 71: 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 necesarias, empodera a las mujeres, aumenta su autoestima y capacidad de comunicación y supone una formación en igualdad de oportunidades. También mencionar que se han constituido grupos estables con las que desarrollar actuaciones para prevenir situaciones de violencia de género y se ha sistematizado y homogeneizado la intervención que se realiza para empoderar a las mujeres, incorporando las lecciones aprendidas de la experiencia.

- Tema prioritario 70: Otra medida específica ha sido el fomento de itinerarios de la diversificación profesional a través de la orientación, la formación, la intermediación y la sensibilización con los empleadores, evitando la asignación de determinados puestos de trabajo a uno u otro sexo por razones tradicionales de reparto de roles entre ambos géneros. Para ello, se han puesto en marcha itinerarios laborales específicos de diversificación de mujeres inmigrantes.

- Tanto en el tema 70 como 71 el desarrollo de campañas de información y sensibilización para la promoción de mercados inclusivos (campañas). Las campañas de información y sensibilización social realizadas en el marco del PO Lucha contra la Discriminación están orientadas a: a) fomentar la interculturalidad y facilitar la aceptación de la diversidad en el entorno social y laboral, y b) fomentar la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y a la promoción dentro del mismo.

En este marco, las medidas para la integración de la perspectiva de género han sido fundamentalmente de carácter transversal intentando velar por la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones desarrolladas en el conjunto de la operación. En la práctica, esto ha supuesto:

- La incorporación de manera específica, en las actuaciones y los recursos de difusión y sensibilización, de cuestiones relativa a la igualdad (desigualdad) de oportunidades entre hombres y mujeres, abordando cuestiones tales como la corresponsabilidad, los problemas derivados de la doble jornada que sufren muchas mujeres, las diferencias entre hombres y mujeres que persisten en el mercado de trabajo (segregación horizontal y vertical, diferencias salariales atribuibles sólo a la variable género...).
- En recursos de difusión y sensibilización, evitar lenguaje y mensajes sexistas tanto a través de la redacción como de las imágenes utilizadas. O bien visibilizando a la mujer en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.
- En la relación con los medios de comunicación, transmitir informaciones, situaciones, necesidades y logros específicos de las mujeres en situación de dificultad social, o bien abordando cuestiones como la doble discriminación de la que son objeto las mujeres inmigrantes.
- Información a empresas de buenas prácticas en materia de desarrollo de igualdad de oportunidades.
- Dando visibilidad y poniendo en valor el potencial y las capacidades de las mujeres en situación de dificultad social para incorporarse al mercado de trabajo.
- Potenciando el papel que las mujeres participantes en los itinerarios integrados de inserción pueden tener en otras actuaciones de los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja (por ejemplo, como voluntarias o aportando su experiencia a personas que se incorporan por primera vez a un itinerario...).

- Reforzando, en todas las intervenciones, mensajes acerca de la importancia de la corresponsabilidad del conjunto de la sociedad sobre tareas que hasta ahora recaen principalmente sobre las mujeres, y de la importancia de las medidas de conciliación entre la vida personal y profesional para que la mujer pueda incorporarse en igualdad de condiciones no sólo al mercado de trabajo sino al conjunto de la sociedad.
- Haciendo a las mujeres participantes en las iniciativas de inserción laboral “protagonistas” de algunos de los elementos de difusión y sensibilización utilizados en las campañas.

Además cabe mencionar que en las operaciones de campañas, de manera específica igual que con el desarrollo de los itinerarios se han realizado 2 campañas específicas que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y muestran la situación, en concreto se ha desarrollado la campaña “Te corresponde, nos corresponde”. Esta campaña tenía 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.

Y por otro lado, la campaña: Oportunia (Región Transitoria Competitividad-Castilla y León) que pretende 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. La campaña combina la investigación con el desarrollo a nivel de grupos de autoexpresión de mujeres y la realización de actuaciones de difusión y sensibilización (se desarrolla más adelante en el punto de operaciones de campañas).

Efectos del Programa Operativo en Igualdad. Resultados

Como se ha mencionado, durante el 2010, 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), la tasa de inserción de mujeres ha sido superior al de los hombres en la mayoría de proyectos.

Tasas de inserción	Mujeres	Hombres
Interlabora	36%	30%
Diversificación y mantenimiento	36%	67%
Activación	31%	28%
SMS	37%	27%
Intensificados y colectivos	39%	32%

El POLCD reduce la brecha de género en las tasas de ocupación y mejora su permanencia en el mercado laboral. Las mujeres que se han insertado en el marco de esta iniciativa lo han hecho en un mayor porcentaje de manera más estable (contratos superiores a 6 meses: 37% mujeres y 26% hombres).

Sin embargo la jornada a tiempo parcial sigue siendo una de las brechas de género que sigue sin resolverse. Ésta es mayor en mujeres que participan en proyectos del eje 71 donde las personas se encuentran más alejadas del mercado laboral. Con respecto al 2009 además el % de mujeres con jornadas a tiempo parcial ha aumentado de manera general en todos los proyectos.

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.

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 por que ocupan en mayor medida sectores tradicionalmente ya precarios en épocas de bonanza y tienen una mayor presencia en la economía sumergida, especialmente en el servicio doméstico.

Interlabora	Mujeres	Hombres
Inserciones	36%	30%
+ 6meses	37%	26%
Tiempo parcial	42%	22%

Diversificación	Mujeres	Hombres
Inserciones	36%	67%

+ 6meses	38%	34%
Tiempo parcial	45%	11%

Activación	Mujeres	Hombres
Inserciones	31%	----
+ 6meses	31%	----
Tiempo parcial	51%	----

SMS	Mujeres	Hombres
Inserciones	37%	27%
+ 6meses	39%	32%
Tiempo parcial	50%	31%

Intensificados/colectivos	Mujeres	Hombres
Inserciones	39%	32%
+ 6meses	43%	35%
Tiempo parcial	49%	22%

La Fundación Secretariado Gitano, dados los resultados obtenidos desde 2008 hasta 2010, 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.

En lo que se refiere a mujer gitanas procedente del Este las acciones que se han llevado a cabo son muy similares a las arriba recogidas para las gitanas autóctonas. Con ellas el trabajo se refuerza en tres aspectos principalmente:

- Mejorar el nivel del idioma
- Conocer mejor los recursos comunitarios de las zonas
- Acompañamiento social más intensivo

Cáritas Española, además de lo ya descrito en el apartado 2.2.2. señala específicamente:

Utilización de un lenguaje adecuado a la hora de dirigirnos a los beneficiarios de las acciones, no sexista, indicando el femenino y masculino, sin cometer errores gramaticales.

En las memorias, se analizan todos los ítems evaluativos desde la perspectiva del género. Y se utiliza un lenguaje no sexista en toda la documentación generada

La perspectiva de género se incluye en las actuaciones que se llevan a cabo en los centros del IMSERSO y en concreto en el CRMF de Salamanca existe una Unidad de Género que lleva a cabo actuaciones encaminadas a la sensibilización de lo que supone ser mujer y a la vez tener una discapacidad, así como insistir en el lenguaje no sexista.

La preocupación del IMSERSO por incluir la transversalidad de las acciones en materia de igualdad de género es cada vez mayor.

La Autoridad de Gestión considera que una de las misiones que debe desempeñar ante los Organismos Intermedios es precisamente la de adelantar y difundir inmediatamente la información relevante a la que tiene acceso en materia de FSE y de prioridades transversales, tanto de origen comunitario como nacional. Aunque aparentemente pueda considerarse una tarea menor, ello le permite asegurarse de que tanto el personal de la UAFSE como los Organismos Intermedios comparten la misma información.

Así, en materia de perspectiva de género, durante el año 2010 podemos destacar, entre otros, el informe sobre Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2010 que anualmente elabora la Comisión Europea.

En relación con la Integración de la perspectiva de género y las medidas para promover la igualdad de género, el OATPFE destaca lo siguiente:

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

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

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

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

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

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes señala que, en general, todas las acciones incluidas en su "Ejecución por Ejes prioritarios" van dirigidas a incrementar la participación en el empleo de las personas inmigrantes así como a reforzar su integración social, pero cabe destacar que trata de llevar a cabo, entre otras, acciones tendentes a:

- Dar prioridad de acceso a las personas desempleadas a las acciones formativas desarrolladas.

La promoción de 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, como hace la Fundación CEPAIM, que lo considera objetivo transversal.
- Habilitar un espacio específico durante el desarrollo del curso “Estrategias de Sensibilización y Comunicación” los días 23 a 25 de noviembre de 2010, sobre no discriminación, informando de la Red de Atención a Víctimas de Discriminación por Origen Racial o Étnico, Red ANTENAS, de la que es miembro la Fundación CEPAIM.
- La elaboración de material didáctico o divulgativo sobre situaciones y formas de afrontarlas desde perspectivas transversales: no discriminación, igualdad de trato, interculturalidad y gestión de la diversidad.
- La realización de campañas informativas de sensibilización para el impulso de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desarrolladas en sesiones semanales por grupo.
- La difusión y participación en la Exposición “España integrACTÚA” en Asturias, realizada en el marco del Proyecto Europeo “A Favor de la Inclusión Social: Sensibilización, Movilización y Debate”. (ACCEM)

La Dirección General de Inmigración (DGI) explica que las actuaciones realizadas tienen como objetivo combatir la discriminación de género y promover la integración social y laboral del colectivo de trabajadores extranjeros no residentes en España que se desplazan para participar en actividades de temporada o campaña.

Se trata actuaciones dirigidas a coordinar y organizar las contrataciones, planificar las campañas agrícolas de temporada, facilitar los desplazamientos individuales y colectivos de los trabajadores, habilitar plazas de alojamiento y facilitar información sociolaboral.

Por todo ello, todas las actuaciones van dirigidas a inmigrantes, y favorecen su inserción sociolaboral durante el tiempo en que desarrollan su actividad en las campañas agrícolas de temporada.

La Fundación Luis Vives refuerza el objetivo de la integración de la población inmigrante de forma indirecta a través del fortalecimiento de las entidades que trabajan específicamente en este ámbito. Adicionalmente, como actividades concretas, podemos mencionar las siguientes actuaciones:

- España integrACTÚA, proyecto de sensibilización de la sociedad en general en materia de inclusión social a través de una serie de exposiciones. Una de las obras artísticas que incluye la muestra es un reportaje fotográfico que aborda la integración de las personas inmigrantes en España.
- La Publicación “Claves sobre la igualdad y no discriminación en España”, Guía que, además de recoger un capítulo específico sobre la discriminación por motivos raciales, también refleja la discriminación laboral de forma transversal.
- El Boletín electrónico Flash Infosocial favorece que entidades de Acción Social que trabajan en la inclusión sociolaboral y la promoción de la igualdad racial o étnica hagan difusión de sus proyectos en el boletín y publiquen sus noticias en la sección “Qué hace tu ONG”.
- En octubre de 2010 se publicó el número 15 de la Revista Española del Tercer Sector, monográfico dedicado a la inclusión social y pobreza en España. Con esta edición se ha querido contribuir a la celebración del Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social. Académicos y profesionales del sector debaten y analizan el impacto de la crisis económica sobre los hogares más desfavorecidos y cómo afecta principalmente a las personas inmigrantes.

En este contexto la Fundación Secretariado Gitano interviene con población Roma /gitana procedente del Este de Europa y se concentra 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.

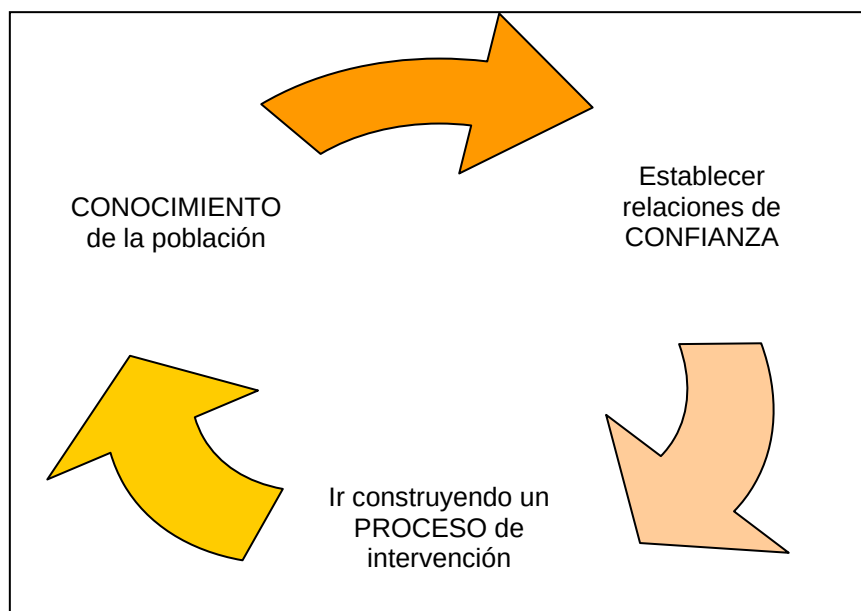
3. **Cooperación y complementariedad.** Fomento de relaciones fluidas y operativas con distintos actores del territorio: administraciones públicas de distinto nivel, tercer sector... El objetivo es ser más eficientes en la respuesta a las necesidades detectadas, evitando duplicar esfuerzos y recursos. 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. Conocer la población hacia la cual dirigimos la intervención.
2. La confianza como elemento básico de trabajo.

3. Entender el trabajo como fruto de un proceso y no como acciones puntuales aisladas. El proceso además se va construyendo a lo largo del tiempo donde además los resultados que se consiguen son fruto de muchos factores que pueden influir para que lo que en un momento determinado sea un avance, en otros se pueda producir un retroceso.

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.



En el marco del Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social, tuvo lugar el *II Seminario roma/gitanos del Este* que ha organizado la Fundación Secretariado Gitano en la sede de la Representación de la Comisión Europea en España. El Seminario se ha realizado en el marco del *Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación* del Fondo Social Europeo, y en colaboración con la Dirección General de Integración de los Inmigrantes del Ministerio de Trabajo e Inmigración, con el objetivo de compartir y avanzar en el modelo metodológico de intervención con la población Roma/Gitana del Este de Europa.

Desde 1 de enero de 2009 los rumanos y búlgaros que quieran trabajar en España pueden hacerlo como cualquier ciudadano comunitario, sin necesidad de permiso de residencia. Este hecho ha facilitado mucho la incorporación de estas personas al mercado laboral en lo que se

refiere a cuestiones puramente administrativas. La realidad es bien distinta y esto es así principalmente por dos motivos:

1. La suspensión de la moratoria llega en un momento en el que la crisis económica merma de forma dramática la incorporación al mercado laboral de los colectivos desfavorecidos y minorías
2. Por otra parte los romanes son las personas más discriminadas de Europa. Esta discriminación se aprecia tanto por parte de los contratantes como por la sociedad en sí misma. Estas personas tienen que hacer un triple esfuerzo. Primero por conocer un entorno nuevo para ellos como es el español. En segundo lugar tienen que superar la barrera del idioma. En tercer lugar tienen que superar día a día las barreras de la discriminación, lo cual conculca sus derechos y además limita dramáticamente su posibilidad de independencia económica de las personas y sus familias, mejorando así su calidad de vida

Siendo conocedores de esta realidad, desde los dispositivos se han puesto en marcha acciones para mejorar el acceso de estas personas al mercado laboral:

1. Los mediadores interculturales realizan una labor de acercamiento entre la comunidad Romani y la autóctona.
2. Desde la orientación se ponen en marcha acciones específicas para mejorar los niveles de empleabilidad de estas personas proponiendo formaciones “a la carta”
3. La formación en el idioma se acompaña de otra específica que pueda tener una salida laboral
4. La prospección busca ofertas “a la carta” teniendo en cuenta estos nuevos perfiles y los niveles de empleabilidad
5. Se establece una coordinación muy estrecha con otros servicios de la FSG en los que se encuentren estas personas y sus familias de manera que el acompañamiento social es más intensivo.

La intervención de Cruz Roja Española en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación está centrada en el siguiente Tema Prioritario:

Tema prioritario/categoría de gasto 70. Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando su integración social favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes.

De los temas en los que interviene CRE (70 y 71), el eje 70 es el que supone el porcentaje más alto de intervención. En concreto, el 89,2% de todas las personas atendidas desde Cruz Roja han participado en proyectos enmarcados en este tema prioritario. De estas personas, el 89,8% son personas inmigrantes, frente al 10,2% que son de otros colectivos.

Dos han sido las operaciones fundamentales desarrolladas en el marco de este Tema prioritario, y por tanto dirigidas a personas inmigrantes principalmente.

Operación: Itinerarios integrados de inserción para inmigrantes

Esta operación es un conjunto de 44 operaciones de itinerarios con actividades y proyectos centrados en el diseño y desarrollo de itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral para inmigrantes por cuenta ajena, mediante dispositivos territoriales. En el capítulo 3 se detallan y cuantifican las actividades desarrolladas en esta operación.

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. Estos itinerarios han incluido acciones de diagnóstico, orientación; formación prelaboral; cualificación profesional; derivación a recursos formativos; intermediación laboral con las empresas; fomento de la autonomía en la búsqueda de empleo; seguimiento en el empleo, refuerzo de la promoción y de la diversificación profesional; y medidas de acompañamiento.
- Itinerarios de diversificación profesional, mantenimiento y promoción profesional. Son proyectos que quieren emprender un itinerario de mejora profesional, conseguir mejores empleos, más acordes con sus intereses, capacidades, necesidades, y experiencia profesional. Pretende que las personas puedan cambiar de sector económico, contribuyendo de esta manera a combatir la segregación horizontal y actuaciones dirigidas a garantizar la permanencia, estabilidad laboral y la progresión profesional en el mismo sector económico y también su objetivo último es contribuir a conseguir que las personas se mantengan en el mercado laboral y combatir la segregación vertical que estanca la carrera profesional de las personas en situación de desventaja social en los puestos de más baja cualificación y dificulta su promoción laboral.

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para inmigrantes

Estas actuaciones pueden agruparse en: a) 9 actuaciones transversales enfocadas a la lucha contra la discriminación en el mercado laboral por razón de origen, b) 5 Campañas de sensibilización dirigidas a fomentar la aceptación de la diversidad en el entorno laboral y social. Se han desarrollado 5 campañas, continuidad en todos los casos de las campañas iniciadas en 2.009, que ha desarrollado, en función su realidad territorial y de sus objetivos concretos, diferentes ideas fuerza, principalmente: la aportación de las personas inmigrantes al conjunto de la sociedad, la diversidad cultural en el entorno laboral, la integración laboral de las personas inmigrantes como estrategia de desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, la doble discriminación de la mujer inmigrante y sus consecuencias, entre otras. En estas campañas CRE ha trabajado en colaboración con empresas y otras entidades sociales tanto públicas como privadas.

En conjunto, estas actuaciones han llegado a 748.857 personas distribuidas según los principales grupos destinatarios:

Población general	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	Profesionales	Colectivos vulnerables	MM.CC.	Personal de CRE	Otros	Total
715.893	21.206	613	1.254	2.340	3.376	427	3.091	207	748.857

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 53,35% de los participantes en acciones de inserción de Cáritas son inmigrantes. Como medida normalizadora, no hay actuaciones de formación ocupacional, orientación laboral o intermediación específicas para inmigrantes, sino que participan de los mismos recursos que los ciudadanos nacionales. Desde otras áreas de Cáritas y trabajando en red con otras entidades públicas y privadas se trabajan aspectos específicos, como son la lengua, la cultura, las necesidades de vivienda, ingresos, ocio, etc., de forma que la integración social sea integral.

Una de las líneas importantes que se vienen trabajando es resaltar la diferencia como un valor.

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

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

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

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

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

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

Durante el año 2010, el Instituto de la Mujer ha realizado diversas actuaciones teniendo como beneficiarias a mujeres gitanas: Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano: Fomento de la integración social y laboral de las mujeres gitanas Convenio con la Fundación Instituto de Cultura Gitana: Realización de acciones conjuntas para potenciar el nivel de las mujeres gitanas en la sociedad

En este ámbito la Fundación Luis Vives logra de forma indirecta este objetivo a través del fortalecimiento de las entidades que trabajan específicamente en este ámbito. Adicionalmente como actividades concretas podemos mencionar, los siguientes proyectos:

- España integrACTÚA proyecto que ha tenido en cuenta la integración de cualquier grupo minoritario, ya que, el objetivo del mismo ha sido difundir y sensibilizar a la sociedad en materia de inclusión social de todas las personas en riesgo de exclusión.
- La Publicación “Claves sobre la igualdad y no discriminación en España”, guía que trata sobre el empleo en general como uno de los instrumentos esenciales para luchar contra la pobreza, constituyéndose como factor clave en el proceso de la inserción social de las personas.
- En el Programa de asesoramiento y asistencia para el diseño de planes de comunicación para ONG de Acción Social participó, por ejemplo, Sevilla Acoge entidad que trabaja por un cambio de valores que conduzca a un nuevo modelo social más solidario donde tengan sitio y convivan las personas de culturas diferentes y donde las libertades, derechos y valores de las mismas sean reconocidos, protegidos y promocionados.

Las actuaciones desarrolladas por la Fundación Secretariado Gitano se sitúan precisamente en el desarrollo específico de esta prioridad transversal, del total de personas participantes en el programa durante el año 2010, el 64,04% han sido personas gitanas, de las que el 52,13 % han sido mujeres gitanas, en concordancia con el primer objetivo del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2008-2010 “Fomentar la inclusión social activa: Fomentar el Acceso al Empleo: Promover la Participación en el Mercado Laboral y Luchar contra la Pobreza y la Exclusión Social”.

Asimismo, se están desarrollando contenidos acerca de la no discriminación y la igualdad de trato en el ámbito del género, la etnia, nacionalidad o raza, la edad, etc., en los convenios con empresas y en las acciones formativas y de sensibilización, tanto dirigidos a profesionales como a la población en general, fomentando la interculturalidad y la diversidad como valores positivos. Estas cláusulas se incorporan tanto en los convenios con la Administración Pública como con las empresas, como con los convenios firmados a nivel estatal con los sindicatos CC.OO y UGT.

El Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, Programa ACCEDER tiene como objetivos:

1. Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes gitanas y;
2. Proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo;

La puesta en marcha del Programa Operativo 2007-2013, en el eje 2 y Temas Prioritarios 70 y 71, se ha centrado específicamente en minorías y en concreto personas gitanas. En ese sentido haciendo una lectura de los datos vemos que a nivel estatal el 65% de las personas con las que se ha trabajado dentro del periodo que nos ocupa son de etnia gitana y en el caso del Tema Prioritario 70 son 100% gitanas.

Todas las personas en riesgo de exclusión son objetivo preferente de la acción de Cáritas. Así también las personas especialmente en riesgo de la etnia gitana. En diversas ciudades se colabora en los itinerarios de inserción con la Fundación Secretariado Gitano y otras entidades para contribuir a su inclusión social.

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

El Instituto de la Mujer ha realizado dos actuaciones en este apartado; una consiste en la realización de acciones para la inserción laboral de las mujeres, dirigida a mujeres con especial vulnerabilidad, especialmente las que se encuentran en situación de multiexclusión y otra, consiste en la realización de actuaciones dirigidas a contribuir a eliminar los obstáculos que sufren las mujeres con discapacidad que les impide su participación plena en la sociedad.

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.

La Fundación Luis Vives adicionalmente, menciona como actividades concretas las siguientes actuaciones:

- El número 15 de la Revista Española del Tercer Sector, fue monográfico dedicado a la inclusión social y pobreza en España. Con esta edición se ha querido contribuir a la celebración del Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social. Académicos y profesionales del sector debaten y analizan el impacto de la crisis económica sobre los hogares más desfavorecidos y cómo afecta principalmente a las personas inmigrantes.
- En el número 14 de la Revista Española del Tercer Sector, se incluye un análisis de las personas con discapacidad intelectual en centros penitenciarios.
- En el número 16 de la Revista Española del Tercer Sector, se incluyen los resultados del estudio para el diseño del perfil tipo de referencia e identificación de necesidades formativas asociadas para el conjunto de profesionales de atención directa a personas con discapacidad intelectual de la Asociación Aspanias.
- España integrACTÚA proyecto que ha tenido en cuenta la integración de cualquier grupo minoritario, ya que, el objetivo del mismo ha sido difundir y sensibilizar a la sociedad en materia de inclusión social de todas las personas en riesgo de exclusión.

- En los Diagnósticos organizativos, han participado entidades que trabajan por la inclusión de estas personas en situación de vulnerabilidad, entre ellas podemos mencionar: DISGENIL (asociación comarcal de padres de personas con discapacidad), ASPRODIQ (Asociación Protectora de los Discapacitados), COCEMFE VALENCIA (Federación de Asociaciones de Personas con discapacidad Física y Orgánica de la Provincia de Valencia), etc.
- En el Proyecto de Planes Estratégicos, han participado entidades cuya misión y ámbito de actuación está relacionada con las personas con discapacidad, entre ellas: AFEM (Asociación FEAPS para el empleo de las personas con discapacidad intelectual), Aproinla Inserción (Asociación Pro-Inserción Laboral de Personas con Discapacidad), etc.
- En el proyecto de asesoramiento y asistencia en la implantación de sistemas de gestión de la calidad, de podemos mencionar, entre otras, a las siguientes entidades participantes que trabajan específicamente con personas con discapacidad: FEJIDIF (Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén), APROSU (Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de Las Palmas).

Dentro del Programa Operativo y en concordancia con los principios propios de la Fundación Secretariado Gitano el enfoque multicultural se consolida año a año y siempre con aquellos colectivos que más lo necesitan. Dentro del Programa Acceder el 35,95 % de las personas que se han beneficiado del mismo se encuentran en el desagregado de grupos en situación de vulnerabilidad dentro del indicador de otras personas desfavorecidas. De estas el 54,2 % son mujeres.

Dentro del periodo que nos ocupa a nivel estatal el 36,5% de las personas atendidas pertenecen al grupo de personas desfavorecidas. En el área de Convergencia no Transitoria el 18,7% se encuentran en el desagregado de personas desfavorecidas, en Competitividad transitoria el 34%; en convergencia transitoria el 24,1% y en competitividad no transitoria el 34%.

Las actuaciones dirigidas a la población gitana del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación se sitúan precisamente en el desarrollo específico de esta prioridad transversal, en concordancia con el primer objetivo del IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2005-2008 “Fomentar el Acceso al Empleo: Promover la Participación en el Mercado Laboral y Luchar contra la Pobreza y la Exclusión Social”.

De los dos temas prioritarios desarrollados por Cruz Roja Española, el Tema prioritario/ categoría de gasto 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y la evolución en el mercado laboral y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo supone, en términos de número de destinatarios, el 10,8% de la intervención.

Dos han sido las operaciones fundamentales desarrolladas en el marco de este Tema prioritario, y por tanto dirigidas a otros grupos desfavorecidos (drogodependientes, 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 29 operaciones de itinerarios con actividades y proyectos centrados diseño y desarrollo de Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral para personas en dificultad social, mediante planes de acción individuales adaptados por un lado a las necesidades y características de las personas destinatarias en cuanto a situación personal, familiar y sociolaboral, y por otro al entorno socioeconómico. Estos itinerarios pueden incluir acciones de diagnóstico, orientación; alfabetización, activación y preformación profesional; cualificación profesional; derivación a recursos formativos; acompañamiento y asesoramiento laboral e intermediación laboral con las empresas; fomento de la autonomía en la búsqueda de empleo; seguimiento en el empleo; apoyo del empleo de transición al mercado ordinario, refuerzo de la promoción y la diversificación profesional, ayudas y medidas de acompañamiento, y en su caso de atención social. El análisis de cada persona, con sus debilidades y puntos fuertes, marca el número y el tipo de acción que necesita, pudiendo los participantes en algunos casos requerir una única acción, todo ello apoyado con servicios de acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo para facilitar la promoción y estabilidad en el empleo, así como la diversificación profesional de las personas con especiales dificultades, con el fomento de la coordinación de servicios y actuaciones. Los colectivos prioritarios de estas acciones son jóvenes de baja cualificación, mujeres en dificultad social, principalmente mayores de 45 años, desempleadas de larga duración, subempleadas o en la economía informal, víctimas de violencia de género y aquellas otras personas o grupos identificados en el Plan Nacional de Inclusión Social.

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

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

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para personas desfavorecidas.

A lo largo del año 2010 se ha desarrollado la Campaña de comunicación "Empresa Aberta", enfocada a promover la aceptación de la diversidad en el mundo empresarial; una diversidad que es consecuencia no sólo de la incorporación de trabajadores y trabajadoras de otros países sino también del acceso al mercado de trabajo de diferentes grupos sociales. La campaña se desarrolla, fundamentalmente, a través de la formación de responsables de recursos humanos de diferentes empresas gallegas, junto con la propuesta de una serie de herramientas y procedimientos para operativizar, en la práctica cotidiana de las empresas, esta gestión de la diversidad. La campaña es continuidad de la iniciada en 2.009, y ha llegado a 157 personas.

Toda la acción de Cáritas 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.

Todas las acciones que se desarrollan desde el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE) 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 62,41% de los participantes estaban desempleados antes de iniciar la acción mientras que el 37,59 % estaban desarrollando su actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios. Asimismo, el 81,57% tienen un nivel educativo de educación primaria ó secundaria inferior y la franja de edad entre los 25 y 54 años aglutina al 84,30% de los participantes.

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

En la mayor parte de las actuaciones del Instituto de la Mujer se da un enfoque innovador. No obstante se han realizado actuaciones específicas en las que la innovación se hace presente de forma muy concreta mediante el uso de las Nuevas Tecnologías: Complejo Virtual, Formación on-line (Escuela Virtual), portales o páginas web con perspectiva de género (portal e-igualdad.net, soyempresaria.com...).

Ejemplos de enfoque innovador también se encuentran en la formación y sensibilización. Un ejemplo de ello, son las acciones innovadoras que se realizan en el marco del Convenio de colaboración con la Federación Española de Universidades Populares.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes reseña algunas acciones innovadoras de entre las realizadas:

- Casal dels Infants per l'acció social als barris.

Esta entidad, dentro de sus líneas estratégicas, tiene el compromiso de mejora continua e innovación metodológica. Las nuevas formas de exclusión necesitan de un espíritu emprendedor para innovar en las soluciones para incrementar el impacto. Una de estas acciones innovadoras ha sido la realización, dentro del Módulo de capacitación laboral en comercio, de "Teatro social para trabajar las habilidades comunicativas".

- Fundación Tomillo "Programa Emprendiendo".

El Programa de Emprendimiento de la Fundación Tomillo ha sido pionero a lo largo de su trayectoria en desarrollar programas específicos y acciones innovadoras para favorecer la promoción del emprendimiento. Las más representativas son:

- Mercadillos solidarios: los/las artesanos/as del Programa de Emprendimiento han tenido la posibilidad de participar con la venta de sus productos en los mercadillos solidarios que se han realizado durante este año 2010 en colaboración con Deloitte y AXA Seguros.
- Participación activa de emprendedores/as en el programa: los/las usuarios/as del programa participan de forma activa en el mismo ofreciendo su experiencia como emprendedores en los seminarios de motivación al emprendimiento y en visitas que se realizan a sus negocios con emprendedores/as que todavía están estudiando la idea de negocio.

El objetivo de estas acciones es que los emprendedores/as conozcan de primera mano la experiencia de personas que han pasado por la misma situación que ellos y ya han conseguido poner en marcha sus iniciativas empresariales

- Programa de Emprendimiento – pionero en el trabajo con artistas emprendedores/as: Se han realizando durante el año 2010 jornadas de puertas abiertas dirigidas a emprendedores artistas para ofrecer la oportunidad de exponer su obra en el Vivero de empresas de Villaverde gestionado por la Fundación Tomillo.
- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos UPTA “Programa Emprendedor@s: fomento del trabajo autónomo con especial incidencia en la economía social”.

La entidad UPTA en el desarrollo de éste programa ha estado haciendo especial incidencia a los usuarios/as respecto a las formulas más favorables para crear su propia empresa y su propio puesto de trabajo, animándoles y favoreciendo la creación de fórmulas jurídicas que se encuadren dentro de la “Economía social”.

En este ámbito de actuación y de manera transversal la Fundación ONCE articulan 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, para el seguimiento y control del propio proyecto;
- A nivel de gestión, como herramienta puesta a disposición de los destinatarios/ participantes del programa, para la mejora de su empleabilidad y de los empleadores / empresarios.
- 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.

En el sentido expuesto se citan a continuación las principales acciones realizadas en el año 2010:

- Como un proyecto singular destacable en el ámbito de la formación, señalar el que se desarrolla a través del *Centro de Estudios de Nuevas Tecnologías para Personas con Discapacidad* a través de una colaboración con Microsoft y Accenture, y a la que se pueden sumar otras entidades.
- *Fomento de las TIC en la gestión del Programa.* Para una adecuada prestación del servicio tanto al destinatario / participante como al empresario, así como para un mayor control de la actividad, la red de Centros Integrales de Empleo de FSC Inserta gestora del Programa Operativo actúa a través de una Red Informática accesible.
- *Personas con Discapacidad y Nuevas Tecnología.* El entorno laboral y social actual pone de manifiesto la importancia del uso de las nuevas tecnologías en la detección de oportunidades de toda naturaleza. Conscientes de la brecha digital existente entre el colectivo de personas con discapacidad, en el año 2010 se ha realizado una investigación con el fin de profundizar en el conocimiento y uso que hace el colectivo de las nuevas tecnologías en un contexto de mejora de la cualificación profesional (formación on –line) y en el proceso de búsqueda activa de empleo.

Acciones de Sensibilización y Difusión. El uso de las Nuevas Tecnologías se aplica en el desarrollo de las líneas de difusión del Programa Por Talento para la optimización de los resultados. Entre las principales actuaciones realizadas en el año cabe destacar:

Medios Digitales:

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

- El Portal Por Talento 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 508.078 visitas en este periodo de tiempo, sostiene así mismo información de interés del Programa Operativo y entorno relacionado, como son entre otros ejemplos:
 - o la herramienta de “Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas” APTRA;

- o las “Herramientas del Emprendedor”, instrumento de gran utilidad para aquellas personas con discapacidad que quieren apostar por el autoempleo;
- o el servicio de alerta de sms, que permite el envío automático de un sms a los candidatos que encajan con el perfil de la oferta recibida y que están suscritos a dicho servicio, etc.
- Elaboración del Periódico Solidaridad Digital, diario digital de información de interés para las personas con discapacidad, noticias de actualidad sobre el mercado laboral, estrategias y planes de empleo.
- Elaboración de un boletín electrónico quincenal (Newsletter FSC Inserta) dirigido a empresarios, donde se les informa de las noticias relativas al ámbito del empleo de las personas con discapacidad y de los proyectos de Responsabilidad Social Empresarial en el marco del Programa Por Talento.
- Con la intención de aprovechar al máximo las herramientas que ofrece Internet, FSC Inserta ha abierto un blog para comunicar novedades, noticias, proponer cursos de formación. “Empléate a fondo” es un cuaderno de bitácora en el que se detalla la actividad que realiza FSC Inserta y posibilita al internauta que intercambie cuestiones con otras personas en su misma situación, que realice sugerencias, etc.
- A través de la página www.capacitados.org se ha difundido el documental Capacitados en el cual se puede ver a tres directivos empresariales enfrentándose a una jornada profesional como si tuvieran una discapacidad. Durante este periodo ha tenido 22.906 visitas.
- Y, por último, se ha lanzado la 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.

Medios Masivos:

- Emisión del documental Capacitados: El documental resultante de la Campaña de difusión del Programa Por Talento, se ha explotado en otros ámbitos, obteniendo con ello un mayor impacto de difusión. Así se ha visualizado en distintas cadenas de televisión y a través de la colaboración realizada con la Federación de Cines de España ha sido posible la exhibición en las más de ochenta salas de cine adheridas a la misma, con continuidad en el año 2011.

El documental *Capacitados* ha dado lugar a su vez a la producción de un video y un libro “Capacitados Llega a los Líderes de Opinión”. Estas dos obras recogen la valoración de 26 líderes de opinión sobre el documental *Capacitados*. Entre los contenidos del libro (del cual se han impreso 4.400 ejemplares y se han repartido principalmente en los cines y entre los gestores para su distribución) se encuentran, las reflexiones de los protagonistas del documental y del guionista y director del mismo. Se han producido 500 DVDs audiodescritos del documental *Capacitados*.

- Con el objetivo de informar a los empresarios de las actividades y eventos que se realizan en el marco del programa *Por Talento*, se han patrocinado periódicamente una serie de páginas en el semanario económico *Dossier Empresarial*.
- Emisión de la serie *Por Talento* .Tras su producción en el año 2010 se ha emitido en las cadenas de televisión autonómicas que se exponen a continuación, la serie de Televisión “*Por Talento*” compuesta de 13 capítulos de 30 minutos de duración de cada uno. Se trata de una iniciativa para sensibilizar a la sociedad española sobre el talento de las personas con discapacidad. A lo largo de la serie, se recoge el día a día laboral de diferentes trabajadores con discapacidad en sus empresas, y de emprendedores con discapacidad.

Como actividades innovadoras la Fundación Luis Vives, destaca, en primer lugar, la realización y publicación del “Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España”, donde se recogen los resultados del trabajo de investigación realizado desde el año 2008. Este estudio, único a nivel Estatal, recoge información de interés y actualizada sobre la realidad de las entidades de acción social en España. El estudio, además de una exposición exhaustiva de la metodología seguida, realiza: una caracterización institucional y territorial del Tercer Sector de Acción Social (TSAS), describe las actividades del TSAS, se acerca a la realidad de las personas que constituyen el TSAS, analiza los recursos económicos y de financiación, expone la situación de las relaciones externas y de cooperación, analiza el estado actual de la gestión y planificación, avanza las expectativas de futuro y percepciones sobre el TSAS, y, finalmente, expone los principales retos identificados a los que deberán hacer frente el Tercer Sector de Acción Social en los próximos años.

Otro proyecto innovador durante 2010 fue “España integrACTÚA”, con el cual se pretendió dar difusión a las iniciativas artísticas desarrolladas durante el 2009 en el marco del proyecto “A favor de la inclusión social, integrACTÚA”, este proyecto tenía como finalidad sensibilizar a la sociedad en general en materia de inclusión social. Los productos artísticos que formaron parte de las exhibiciones realizadas en diferentes estaciones de RENFE a lo largo de la geografía del Estado, fueron:

- Un spot publicitario, diseñado y realizado por el grupo Repaté con el objeto de informar, de una forma original, sobre las actuales cifras de pobreza en España y lo que la sociedad puede hacer para cambiar esta realidad.
- Un reportaje fotográfico “Historias de integración”.
- La proyección de los cortos documentales “Luchar es vivir” y “Una vida más que digna”, protagonizados y dirigidos por personas que han sufrido, en un determinado momento de su vida situaciones de exclusión social y que han conseguido superarlas.

Finalmente destacamos el boletín Flash Infosocial que ha sido objeto de una renovación completa con mejoras en cuanto al diseño, navegabilidad, accesibilidad, estructura de contenidos y redacción de noticias. Para ello se han tenido en cuenta las necesidades y demandas de los suscriptores. De las nuevas secciones del boletín destacamos las siguientes:

- 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.
- Sabías qué...: sección con las CLAVES para la gestión del trabajo diario en las ONG.
- ¿Qué hace tu ONG?: sección sobre las noticias de las ONG; un canal para dar a conocer los proyectos novedosos, buenas prácticas trasladables a otras ONL.
- Ventana de inclusión social: que cuenta con reflexiones sobre la pobreza, la inclusión y la no discriminación.

Dentro de las actuaciones dirigidas a la población gitana la Fundación Secretariado Gitano ha ido incorporando acciones que tienen en cuenta el fomento y la generalización de acciones innovadoras, en especial acciones de innovación social e innovación tecnológica por el valor añadido que tienen en la búsqueda de nuevas respuestas a las situaciones de exclusión social y laboral que sufre la población gitana. Estas acciones se han concretado en experiencias innovadoras que tienen que ver con la transversalidad de las TIC en el Programa fomentando tanto la formación en las mismas para la búsqueda activa de empleo como profundizar en lo que se refiere a cursos específicos para la adquisición o el fortalecimiento de las habilidades informáticas. Ya que la población gitana tiene un deficitario nivel de acceso a las nuevas tecnologías y una clara necesidad de una urgente alfabetización digital.

El Programa Acceder intenta incorporar a la comunidad gitana a los nuevos contextos. 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 currícula. 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.

Cruz Roja Española a lo largo del 2010 considera innovadoras algunas de las operaciones o acciones específicas que detalla a continuación tanto por la temática como por el enfoque y por los resultados obtenidos:

- Itinerarios laborales para unidades familiares con todos sus miembros en edad de trabajar desempleada. A través de un estudio pormenorizado de la situación socio-económica, se desarrollan itinerarios laborales partiendo de toda la unidad familiar desde una perspectiva sistémica y de apoyo mutuo. Esto ha conllevado una mejora de los procesos de inclusión social de los/as personas a nivel familiar y también a nivel individual.
- Campaña "R.S.E. Granada". Esta campaña ha ido dirigida a las empresas de la provincia de Granada y su objetivo ha sido promover la implantación de políticas de RSE en las empresas colaboradoras que sirvan de marco a la lucha contra la discriminación empresarial, la promoción de la igualdad, y la contratación responsable para la promoción y el mantenimiento del empleo por parte de las personas en riesgo de exclusión para conseguir la inserción de los mismos, fundamentalmente mujeres, en el mercado laboral y su integración social
- También cabe destacar, el trabajo que se ha realizado en el año 2010 con mujeres en dificultad social a través de talleres grupales de "empoderamiento para mejorar la empleabilidad y la inserción" que se han incorporado en todas las operaciones específicas con mujeres en dificultad social que está permitiendo
- Y resaltar también toda la estrategia que de manera transversal en todos los itinerarios de inserción laboral se ha desarrollado de cooperación empresarial para mercados inclusivos, permitiendo a través de formación, talleres para la empleabilidad, mesas de diálogo para la inserción, se ha mantenido con el sector empresarial.

Cáritas señala lo siguiente:

- Participación de los propios participantes en el diseño de su itinerario de inserción. Para ello se utilizan diferentes herramientas como son: hoja de acuerdos (itinerario / proceso individualizado de formación), hoja de evaluación periódica, indicadores (sociales, laborales, generales) que permiten la valoración y visualización de los objetivos alcanzados y del recorrido realizado hacia la inserción.

- 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

F. Acciones a nivel transnacional y/o interregional

El año 2010 ha sido el año de la consolidación de acciones iniciadas por las distintas redes de trabajo tanto a nivel transnacional como a nivel interregional. Dado que la puesta en marcha de las actividades en las distintas redes temáticas ha llevado distintos ritmos en función de la fecha de aprobación de cada una de ellas, los resultados y productos quedan directamente relacionados a tal hecho.

A continuación se detallarán resumidamente las acciones de cada red, diferenciando en primer lugar la Red EUROMA que está financiada íntegramente en el marco del Programa Operativo FSE de Asistencia Técnica 2007 – 2013, al igual que las redes de carácter nacional, de las redes europeas financiadas directamente por la Comisión Europea.

- Redes transnacionales:

En el marco de trabajo de la Red EUROMA, liderada por España, que promueve la inclusión social de la población gitana, se han realizado tres encuentros: en febrero en Roma (Italia), en abril en Córdoba (España), haciéndolo coincidir con el día internacional del Gitano, y en octubre en Cracovia (Polonia).

En el primero de ellos, que se centró en fomentar el principio de la capacitación administrativa para mejorar la gestión de los recursos financieros y obtener una mayor eficacia en los resultados, contribuyendo con el fomento de una mayor coordinación entre Fondos Estructurales (FEDER, p,e), se hizo especial hincapié en el importante rol de las entidades locales que son las que más se involucran en el desarrollo de las medidas y las que trabajan de cerca con el colectivo beneficiario pudiendo recoger sus inquietudes y necesidades. En este sentido un buen número de Buenas Prácticas aportadas por los distintos EEMM participantes fueron expuestas, en torno a cuatro áreas de trabajo:

1. El valor añadido de la dimensión local y regional de la inclusión de la población gitana y principales elementos de inversión.
2. Respuestas locales a la inmigración gitana
3. Partenariado efectivo
4. Armonización de los programas locales, regionales y nacionales con las políticas europeas.

En segundo lugar se marcaron las pautas para la realización de un informe completo que plasmara, después de tres años de andadura, las aportaciones de la Red EUROMA, los avances habidos en las distintas áreas de trabajo y los resultados obtenidos para dar visibilidad a la red e informar al mismo tiempo de lo que se está realizando en cada país en materia de población gitana.

En el segundo encuentro se presentó el Informe EUROMA REPORT, que analiza la situación en cada país en torno a la eficacia y la inversión en políticas de inserción socio - laboral de la población gitana y el valor añadido que aporta la red al ámbito nacional. A modo de recomendación se acordó el compromiso de que cada EEMM participante debería implicar a sus actores clave para que tuvieran más participación en la programación de las futuras políticas de empleo en materia de población gitana, haciendo alusión a temas de seguridad, de políticas antidiscriminación, de desarrollo económico, de derechos humanos, de salud y educación, como elementos clave a la hora de reflexionar hacia el futuro, ahora que en 2011 llegaremos al periodo intermedio de vigencia de la red.

El tercer y último encuentro se centró en presentar y debatir el documento de Posición Común de la Red para influir en el futuro periodo de programación FSE 2014 – 2020, siguiendo las pautas de la Estrategia 2020, dado que nos encontramos a medio periodo de implementación y es el momento de reflexionar sobre cómo mejorar la efectividad de los fondos estructurales y sobre su impacto en la inclusión de la población gitana. Dicho documento se elaboró sobre la base de unos cuestionarios respondidos por todos los EEMM cuyos tópicos fueron el enfoque estratégico entre fondos, la efectividad y los sistemas de seguimiento y evaluación, entre otros.

Asimismo, la Comisión Europea expuso el contexto europeo como marco de trabajo para el desarrollo de la Estrategia 2020, tanto por FSE como por la DG Regio y los mecanismos de coordinación entre Fondos FEDER y FSE para obtener una mayor efectividad en los objetivos de inclusión social de la población gitana, en sendas conferencias temáticas.

En segundo lugar, entre las redes temáticas que se constituyeron en 2008 y 2009 y en las que participa activamente la UAFSE (Autoridad de Gestión), con actividad en 2010, figuran las siguientes:

1.- Red sobre PERSONAS EX-RECLUSAS, liderada por Alemania, en la que participa la Autoridad de Gestión, así como el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario (Ministerio del Interior) y CIRE (Centro de Iniciativas para la Reinserción - Generalitat de Cataluña). A lo largo de 2010 se han celebrado 3 reuniones de trabajo en Budapest, Bruselas y Berlín para preparar visitas de estudio y seminarios de intercambio de experiencias sobre inserción laboral de personas ex-reclusas. Además, el 23 de septiembre de 2010 se celebró un seminario de difusión en Madrid donde asistieron responsables de alto nivel de las políticas penitenciarias de 11 países de la UE y donde se difundieron proyectos y estrategias para la inserción laboral de las personas que han estado en prisión.

2.- Red de EMPODERAMIENTO E INCLUSIÓN SOCIAL, liderada por Irlanda del Norte. Esta red aprobada en 2009, se dedica a testar y aplicar en los Estados miembros participantes en la red dos herramientas de empoderamiento desarrolladas en EQUAL por Irlanda del Norte y por Países Bajos, valoradas como buenas prácticas por la Comisión, sobre auto valoración de competencias y capacidades para personas en situación de exclusión social.

En el caso de España, se han seleccionado Organismos Intermedios del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación que trabajan con personas en situación de desventaja, para que testen las herramientas, las incorporen a sus formas de trabajo y aporten sus conclusiones a la red. Durante 2010 ha desarrollado tres seminarios sobre el concepto de empoderamiento en Bruselas, Estocolmo y Madrid.

3.- Red para favorecer la INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES en el mercado laboral.

En 2010 esta red ha aplicado en diversas visitas de estudio (Estonia, Bélgica Flamenca) una herramienta de indicadores, análisis y detección de buenas prácticas sobre proyectos que fomenten la participación de las personas inmigrantes en el mundo del trabajo; la red ha utilizado esta herramienta para la realización de varias visitas de estudio sobre proyectos de interés, en tres ámbitos:

- Evaluación de las competencias de las personas inmigrantes;
- Desarrollo de Competencias profesionales anti-discriminación (UAFSE);
- Enfoques territoriales integrados para población inmigrante (Aragón y Andalucía).

4.- Red Europea de MAINSTREAMING DE GÉNERO.

Sobre esta Red ya se ha aportado información de las actividades desarrolladas en 2010 en el punto 2.2.3 A de este informe.

5.- Red de CREACIÓN DE EMPRESAS INCLUSIVAS (COPIE).

La Comunidad de Prácticas de Creación de Empresas Inclusivas (COPIE) ha desarrollado una serie de actividades durante 2010, tanto de búsqueda de buenas prácticas y metodologías innovadoras, como de establecimiento de redes de expertos y personas responsables de las políticas que permitan introducir mejoras en las políticas de apoyo al emprendimiento.

Dentro de las actividades del grupo de trabajo de educación emprendedora, liderado por la UAFSE, se han celebrado dos eventos, en los que han participado expertos y decisores políticos tanto a nivel nacional como europeo. Fruto de ello se han establecido contactos permanentes con expertos de toda Europa, y se han identificado algunas de las mejores prácticas que se desarrollan en Europa. Toda la documentación generada está disponible en www.copie2.es.

El grupo de planificación política ha profundizado en el proceso de los cambios necesarios para crear las condiciones necesarias para un cambio de las políticas a favor de las personas necesarias. Por su parte el grupo de gestión de la calidad está desarrollando un estándar europeo que combine herramientas de formación con procesos de certificación, que se prevé pueda ser testado durante 2011 en alguna región española.

Finalmente en el grupo de acceso a la financiación se ha diseñado una herramienta para detectar, describir y analizar buenas prácticas que permita conocer los distintos diferentes enfoques exitosos a favor de la financiación de las iniciativas emprendedoras.

Asimismo se han creado sinergias con el Instrumento de microfinanciación Progress, que ha sido puesto en marcha durante el año 2010, y en el que el FSE puede jugar un importante papel a través de la financiación de las acciones de acompañamiento. Se ha participado durante este año en las actividades necesarias para su difusión y dinamización.

6.- Red de GESTIÓN DE LA EDAD (AGE MANAGEMENT.)

Esta red nació con el objetivo de buscar soluciones y recomendaciones para los decisores políticos a fin de mejorar las políticas activas de empleo en materia de gestión de la edad, aprovechando la experiencia de las personas de más edad (+45) y para fomentar la prolongación de la vida laboral activa.

A lo largo de 2010, la red ha consolidado su página web (<https://esfage.isfol.it>) y ha celebrado cuatro reuniones: una en París en mayo, dos en Maastricht (septiembre y octubre) y una en Erfurt (Alemania).

En las dos primeras el objetivo fue preparar la jornada de Kick off o lanzamiento de visibilidad de la red a los agentes más representativos, marcar las pautas para la elaboración del Baseline Study que recopilaría todas las Buenas Prácticas aportadas por los miembros de la red y la constitución de los grupos de trabajo, a saber: I. Sostenibilidad, adaptabilidad y empleabilidad de los trabajadores en las empresas y II. Transición del desempleo de los trabajadores de más edad a otros trabajos alternativos. El trabajo de estos grupos empezaría una vez hecho el lanzamiento oficial de la RED en Octubre de 2010.

En la jornada de lanzamiento celebrada en Maastricht el 18 de Octubre, se invitó a los stakeholders que cada miembro de la red propuso con la finalidad de hacerles partícipes con sus opiniones y necesidades para la elaboración de las propuestas oportunas de cara al futuro periodo de programación en futuros programas. En dicha jornada participó una representante del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Los temas tratados fueron:

Urgencia y estrategias de Age management

Transiciones del desempleo al empleo

Workability y empleo sostenible

Transferibilidad de las BBPP a los stakeholders.

Asimismo se presentó el Baseline Study realizado por EIPA, miembro de la red y se transfirieron una serie de recomendaciones de cara a invertir más en políticas activas de empleo para las personas de más de 45 años a través de bonificaciones, programas específicos de recualificación o de fomento del autoempleo.

En la última reunión, desarrollada en Alemania, a la que no acudió la UAFSE, se iniciaron los trabajos de los grupos y se estableció de visitas de estudio y de peer reviews para que a finales de 2011 se pueda tener un mapa de buenas prácticas desarrolladas en todos los Estados y se puedan transferir y ser implementadas y mejoradas en el nuevo periodo de programación 2014-2020.

7.- Red de EMPLEO JUVENIL (YOUTH EMPLOYMENT)

Esta red tiene el objetivo de promover la cooperación transnacional para luchar contra el desempleo juvenil, el abandono escolar prematuro, la dificultad de acceso a la formación y la educación y de mejorar las condiciones de acceso de estos colectivos al mercado laboral.

A lo largo de 2010 se celebraron dos reuniones de trabajo: una en Bruselas en febrero y otra en Estocolmo en julio.

En la primera se presentaron los expertos de cada grupo de trabajo (Jóvenes emprendedores, Movilidad y Formación y orientación profesional) y se expuso la planificación del trabajo de cada uno más en detalle.

Cada grupo elaborará un baseline study para ver el mapa de actuación en cada EEMM y a partir del segundo semestre de 2010 se empezarían a realizar visitas de estudio y análisis de BBPP.

En la reunión de Estocolmo, a la que no acudió la UAFSE, se presentaron los estudios y se acordó la elaboración de un Benchmarking Report que analizara en profundidad las necesidades de los agentes implicados en cada área de trabajo para establecer una recomendaciones a futuro y un Marco Común de Referencia (CRF) estándar a la hora de actuar y de implementar y mejorar políticas activas de empleo a favor de los jóvenes.

En el último trimestre del año se realizaron dos visitas de estudio en el ámbito de los grupos de trabajo de Movilidad y Asesoramiento Profesional en Toscana y Copenhague respectivamente.

8.- Red de CAPACITACION SOBRE TRANSNACIONALIDAD.

El Learning Network sobre la Cooperación Transnacional en el FSE 2007-2013 existe formalmente desde el 1º de Diciembre de 2009 y trabajará hasta el 30 de Noviembre de 2012. La Red está presidida por la Autoridad de Gestión de la República Checa y en ella participan las Autoridades de Gestión de Suecia, Alemania, Grecia, Polonia ,Inglaterra y España, además de las Asistencias Técnicas de Polonia y Francia. Se cuenta con una consultora checa y otra internacional (AEIDL, que también da apoyo a la Comisión y a las demás redes europeas). La Comisión Europea participa en algunas de las reuniones.

El Programa de Trabajo se organiza en 10 tareas en las que todos los EEMM participan activamente.

Tras tres reuniones preparatorias, el lanzamiento oficial se realizó en Praga el 2 de Julio de 2010. El 14 de Septiembre se celebró en París una reunión de Task Forces de la Red, y finalmente los días 13 y 14 de Octubre de 2010 se organizó un Seminario en Praga (enmarcado en la tarea de organización de Seminarios de capacitación y “Peer reviews”) en el que se presentaron los primeros trabajos de la Red, concretamente la página web <http://www.transnationality.eu>, dirigida a gestores de FSE., y el Documento Base (“Baseline Study”) que es un estudio sobre el estado de la cuestión, que, aparte de haber sido difundido entre los gestores del FSE, ha de servir de punto de partida para todos los demás trabajos de la Red, tanto sobre la organización de la transnacionalidad en este periodo, como para sus aportaciones a la reflexión sobre el futuro de la transnacionalidad en el marco del FSE.

A lo largo de 2010, la Red ha publicado además 6 boletines de noticias breves con enlaces (“Flashnews”) y dos boletines denominados “Newsletters” (uno en septiembre y otro en diciembre). Ambas publicaciones de difusión e información sobre transnacionalidad en el FSE. En estos momentos ya están en marcha todas las tareas de la Red, y en particular la consistente en la elaboración de 10 “Working Papers” en torno a temas clave de interés para cuantas personas intervienen en la gestión de la transnacionalidad en el marco del FSE.

En cuanto a la Red de Solicitantes de Asilo y Víctimas del Tráfico de Personas la UAFSE no ha tenido actividad durante 2010.

- Redes Nacionales:
- RED RETOS:

Durante el año 2010 RETOS, red de Territorios Socialmente Responsables, ha celebrado sus dos asambleas anuales. La primera de ellas tuvo lugar en la sede de la UAFSE el 9 de marzo. En esta Asamblea se deciden los grupos de trabajo para el año en curso y se organizan los actos públicos que tendrán lugar durante el ejercicio. La segunda Asamblea se celebró en Avilés el 19 y 20 de noviembre y en ella se mostraron los resultados de los trabajos realizados y se celebró una Jornada de difusión de la Responsabilidad Social Territorial.

Los grupos de trabajo organizados durante el año pasado fueron los siguientes:

- Grupo de evaluación.

El grupo ha elaborado y testado una “Guía para la evaluación de acciones socialmente responsables en un territorio”, una herramienta centrada en el proceso y que trata de analizar cómo se obtienen y se miden los resultados.

- Grupo de buenas prácticas

En este año se ha diseñado una nueva ficha de recogida de información, con una estructura semi-rígida que permite una sencilla clasificación de los ejemplos y buenas prácticas aportadas y que ya conforma la estructura de una base de datos de buenas prácticas de Retos. Esta base de datos, integrada por modelos que han funcionado y experiencias que han dado sus frutos, se configura como un banco de buenas prácticas en las dimensiones social, económica, medioambiental y de buena gobernanza en los distintos territorios de la Red. Una herramienta de gestión del conocimiento para poner valiosas experiencias al alcance de toda la sociedad.

- Grupo de planificación estratégica y comunicación de Retos

El objetivo del grupo de trabajo ha sido elaborar un plan estratégico de la Red que establezca tanto los objetivos como las acciones a desarrollar en el marco de Retos. No solo se ha tratado de fijar metas y cómo alcanzarlas, sino que el plan incluye medidas concretas que mejorarán la comunicación interna y externa de la red. Un plan que define objetivos, acciones y medidas, coherente con la filosofía y principios de la Red, que parte de determinar cuál es la finalidad de Retos y cuáles sus aspiraciones, considerando los principios y valores de la Red.

- Grupo MarketPlace

El grupo, con el apoyo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, se ha dedicado a preparar la participación de la Red en el evento organizado por Forética y celebrado el 30 de septiembre, en el que Retos presentó su solución "Territorios Socialmente Responsables" en la categoría de iniciativas públicas. Al acto asistieron más de cuatrocientas personas que manifestaron gran interés por la Red, su planteamiento de la RST y sus actividades.

- Grupo MAP

El grupo pretende el intercambio de experiencias y el diseño y ejecución de proyectos comunes entre entidades de la Red, en el marco de los proyectos del Ministerio de Política Territorial cofinanciados por el FSE.

Por último, Retos ha estado presente, durante el año 2010, en algunos encuentros, foros y jornadas para informar de las actividades de la Red y de la responsabilidad social territorial, destacando su participación en tres eventos de esta naturaleza: en la Conferencia Europea de RSE, celebrada en marzo en Palma de Mallorca y promovida por la Comisión Europea, en la que la red estuvo representada por el Ayuntamiento de Avilés; la presencia de Retos, identificada como buena práctica, en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, habiendo estado representada por la Diputación de Barcelona; y la participación de la red en el Marketplace organizado por Forética.

Estas acciones suponen un importante salto cualitativo que no solo contribuyen a visibilizar la Red, sino que suponen además la consideración de Retos como una referencia en responsabilidad social territorial, una red de conocimiento, sensibilización y experiencia en materia de RST.

- Red de ABANDONO ESCOLAR.

Durante el año 2010 la Red Nacional de Lucha y prevención del abandono temprano de la educación y la formación creó dos grupos de trabajo: Territorio y Política Educativa y Contratos de Formación..

El primero de estos grupos reúne al Ministerio de Educación, SPEE, FEMP, CEAPA, 4 CC.AA. (Balears, Madrid, Castilla La Mancha, Ceuta), 4 ayuntamientos (Gijón, Sevilla, Alcalá de Guadaira, Barcelona), 3 ONG (Asociación Semilla, Fundación Tomillo y Asociación Norte Joven), así como a un nutrido grupo de académicos y expertos en la materia..

El grupo se planteó el año pasado dos objetivos fundamentales: realizar un estudio en Castilla La Mancha sobre medidas reactivas de lucha contra el abandono escolar temprano llevadas a cabo por entidades locales y organizaciones de la sociedad civil. El estudio tendrá también en cuenta los mecanismos de coordinación con las autoridades regionales educativas. El segundo objetivo es la realización de un catálogo de buenas prácticas en materia de abandono escolar que contemplen no solo la inserción sociolaboral de los jóvenes, sino su vuelta al sistema educativo.

Por lo que respecta al Grupo de Contratos de Formación se creó el 9 de julio con la intención de abordar el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores (y art. 12 de la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), en lo concerniente a los contratos formativos cuando los jóvenes carezcan de la formación básica obligatoria. El objetivo de este grupo técnico es la elaboración de propuestas que faciliten el desarrollo del artículo mencionado, posibilitando la consecución del título de ESO a través de los contratos formativos.

Este grupo está compuesto por personal designado ad hoc por el Director General de Formación Profesional en el Ministerio de Educación y por la Subdirección General de Políticas Activas del SPEE. Durante el año pasado se reunió 4 veces y ha elaborado un cuestionario para analizar la coordinación entre los servicios regionales de empleo y los responsables regionales de educación.

- Red NACIONAL DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO AL SECTOR PRODUCTIVO

La Red estableció durante el año 2010 dos grupos de trabajo: Modelos de transferencia y Fomento de patentes.

El primero de estos grupos, en el que participan el MICINN, CSIC, la Confederación Nacional de Consejo Sociales de Universidades, la Confederación de OTRIS, el Consejo Superior de Cámaras, entidades regionales encargadas de la transferencia (8), COTEC, IRCES, CEPYME Aragón, CECA Andalucía y otras organizaciones relacionadas con la temática, se reunió en 3 ocasiones y abordó el problema de un modelo de transferencia orientado al territorio (en lugar de al sector productivo).

El segundo de los grupos se inició a finales de año, reuniéndose por primera vez en noviembre. Está compuesto por la Oficina Nacional de Patentes y Marcas, CSIC, el Ministerio de Educación, la presidencia de la Confederación de Jóvenes Empresarios Españoles y la vicepresidencia de la CEJE europea. El objetivo planteado en la reunión fue promover la necesidad de patentar en ámbitos distintos de los que en la actualidad lo contemplan (fundamentalmente los centros de formación profesional superior)

Cabe destacar el papel del Instituto de la Mujer como 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 FSE y Gobernanza del FEDER.) así como su participación en el Comité de Pilotaje la Red de Mainstreaming de Género, liderada por Suecia, cuyas actuaciones en el año 2010 se detallan en el punto 223.A

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes informa sobre las acciones transnacionales o transregionales llevadas a cabo por las entidades tanto en el ámbito del Eje 2 como en el del Eje 4.

En el ámbito del Eje 2, de entre las acciones que se han llevado a cabo mencionamos las siguientes:

- *Integración de familias inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional en zonas rurales despobladas.*

Ejecutado por CEPAIM, considera importante el paternariado con las administraciones públicas Ministerio de Trabajo e Inmigración, Diputaciones Provinciales, Ayuntamientos con los que se firma un convenio, así como con las empresas de la zona, y las entidades sociales.

➤ *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 la RED ARIADNA, compuesta por las ONG’s Cruz Roja Española, CEAR y ACCEM y los cuatro Centros de Acogida a Refugiados del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Centros de Alcobendas, Vallecas, Mislata y Sevilla).

Por otro lado, y dentro de la cooperación específicamente transnacional, Eje 4, la Red Ariadna ha llevado a cabo las acciones siguientes:

- o Coordinación, derivación y seguimiento de casos con las entidades integrantes de la Red Ariadna a nivel local y regional, para seguimiento y derivación, cursos de formación, ofertas de empleo, etc.
- o Establecimiento de actuaciones conjuntas dentro de la Red para mejorar la empleabilidad del colectivo de atención.
- o Intercambio de buenas prácticas o “formas de actuación” en relación a la labor de los propios/as técnicos/as.
- o Colaboración entre las entidades integrantes de la Red Ariadna en la difusión del Programa entre las Administraciones Públicas a nivel local, regional y nacional.
- o 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).
- o Participación activa en el Plataforma de Asilo y Trata de personas SaviAV mediante la presencia de miembros de la Red Ariadna de las distintas entidades en las diversas reuniones y visitas de estudio programadas en 2010.

Durante el 2010 la F. ONCE ha continuado con el desarrollo de las 4 redes de cooperación puestas en marcha en 2009 (las 3 relacionadas con el ámbito europeo y, en concreto con la Responsabilidad Social Corporativa y la Discapacidad, la Educación Inclusiva para colectivos que presentan necesidades educativas especiales y el Observatorio de Fondos Estructurales y discapacidad, Innet 16 y la 4ª con las CC.AA y dirigida a potenciar la colaboración y la complementariedad de actuaciones entre la Fundación ONCE, FSC Inserta y los Servicios Públicos de empleo autonómicos) y se ha puesto en marcha una 5ª red para el fomento de

actuaciones para la Lucha contra la Discriminación de personas en riesgo de exclusión social con Fondos Estructurales, integrada por los organismos privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

En el marco de Innet 16, desde la Secretaría se han consolidado y extendido las bases del partenariado, habiéndose firmado ya los acuerdos con la Confederación Nacional de las Personas con Discapacidad de Grecia, con el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad para los Asuntos Europeos (Francia) y con el Departamento de Gestión del Fondo Social Europeo, Ministerio de Desarrollo Regional de Polonia.

Además, siguen en curso negociaciones para la colaboración de organizaciones en Italia, Reino Unido y Eslovaquia.

Desde la Secretaría se ha elaborado un esquema conceptual de observación, centrado en la puesta en práctica de las disposiciones sobre no discriminación y accesibilidad del art. 16 del Reglamento 1083/2006 en los programas del FSE de los 27 EE.MM. En España, se llevó a cabo un ejercicio similar en los Programas Operativos regionales de las 17 CC.AA. Los resultados de la observación han sido recogidos en un informe que refleja tendencias generales a nivel europeo y en las regiones españolas y están siendo compartidos con responsables de la toma de decisiones en el marco de las discusiones sobre el futuro de los Fondos Estructurales.

Además, con el fin de promover y difundir las actividades de Innet 16, se han establecido distintas herramientas de comunicación tales como la web del Observatorio, el Newsletter y los informes periódicos.

En cuanto a las redes de RSE y Educación, los avances en 2010 han sido similares, habiéndose realizado en ambos casos un estudio de benchmarking o mejores prácticas acerca de las tendencias actuales en ambas materias. Se eligieron los nombres y logos definitivos de ambas redes, se establecieron los contactos para cerrar acuerdos con potenciales socios, se comenzaron los trabajos de elaboración de la página web y en el caso de la Red de Educación se celebraron 3 jornadas (1 jornada técnica, 1 conferencia europea y 1 seminario europeo en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, dentro de los cursos de verano de Santander).

En cuanto a la Red Inserta 2.0 las actividades realizadas se centraron en el contacto con determinadas CC.AA y otros potenciales socios de la red (tales como Cámaras de Comercio), así como en la elaboración de una guía práctica para la participación en la red.

Por último, habida cuenta la colaboración no formal que ya venía existiendo entre los operadores privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, se decidió formalizar dicha relación mediante la creación de una red de trabajo conjunto de las actuaciones del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación (2007-2013) cofinanciado por el FSE, del cual son Organismos Intermedios. Los objetivos de la red son los siguientes:

1. El impulso de la Lucha contra la Discriminación, fomentando, en los ámbitos nacional e internacional, la cooperación, el intercambio y la sinergia entre ONG de acción social y las administraciones públicas que trabajan por la inserción social y el empleo de las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión, que operan en diferentes regiones o países y que son gestoras de Fondos Estructurales.
2. El fortalecimiento de las ONG de acción social, formen o no parte de esta Red, poniendo en marcha actuaciones que pongan en valor y visibilicen su trabajo, el cual contribuye a alcanzar el objetivo anterior.

Para ello, los 5 Organismos Intermedios firmaron un convenio de cooperación en mayo de 2010, a raíz del cual se van a realizar una serie de actuaciones conjuntas para cumplir con los objetivos fijados, tales como la Realización de Jornadas, Conferencias o Seminarios., el desarrollo de Campañas de difusión de las actuaciones y de Comunicación Social, la realización de estudios, investigaciones o evaluaciones.

La Fundación Luis Vives durante 2010, ha realizado dos operaciones interregionales, el II Congreso Anual de Excelencia en el Tercer Sector y el Anuario Cuantitativo del Tercer Sector de Acción Social, actividades a las que fueron invitadas a participar entidades de distintas Comunidades Autónomas, proporcionándoseles un espacio en el que compartir experiencias de trabajo.

A lo largo del 2010, Cruz Roja Española ha participado en redes interregionales, ha co-gestionado 2 experiencias transnacionales con el objetivo de transferir la experiencia de Cruz Roja Española y el resto de ONG,S como organismos intermedios en el desarrollo del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, en concreto:

- Conferencia Europea: El acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja. Organizada en el marco de la Presidencia Española de la Unión Europea y como contribución al Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social. Los operadores privados del P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación trabajaron conjuntamente con el objetivo, entre otros, de mostrar la aportación del Tercer Sector de Acción Social a las políticas de empleo e inclusión activa, tanto desde la acción con las personas y con las entidades de acción social, como desde la capacidad de propuesta e

incidencia política. En la que participaron 330 personas de diferentes administraciones regionales, nacionales, europeas y entidades de ámbitos nacionales y transnacionales.

- Seminario Europeo “Intercambio de experiencias sobre inserción en el mercado de trabajo y desarrollo económico”. Organizado por Cruz Roja Española con el objetivo de compartir con las sociedades nacionales de Cruz Roja de países recientemente incorporados a la Unión Europea, su experiencia en materia de inserción laboral de personas en dificultad social a través de programas financiados por el Fondo Social Europeo. En el seminario participaron 17 representantes de 10 sociedades nacionales.

Y por otro lado, Cruz Roja Española en el año 2010 sigue participando en:

- La red de Políticas de igualdad entre hombres y mujeres de fondos estructurales a través de sus reuniones convocadas, en particular en los grupos de trabajo de indicadores de género y en el curso de capacitación de gestores que se realizó.
- 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. En las reuniones que se celebraron este año 2010 tuvo como objetivos prioritarios la difusión de proyectos y estrategias de inserción laboral con este colectivo.
- La red de empoderamiento e inclusión social en el que CRE va a testar la herramienta para valorar las competencias y capacidades para personas en situación de exclusión social.
- La constitución de la red de inclusión social en el marco del Fondo Social Europeo y fondos estructurales liderado por la UAFSE y la D.G. Política Social del Gobierno de España.
- El encuentro anual organizado por la Unidad Administradora del FSE en España y la Comisión el 4 y 5 de mayo en Cáceres.

A nivel transnacional la Fundación Secretariado Gitano ha participado en las siguientes acciones:

- iniciativa liderada por el Gobierno de España, de la Red EUROMA sobre Inclusión social de la población Gitana. Los países participantes en la Red son España, Rumania, Grecia, Hungría, República Checa, Bulgaria, Eslovaquia, Polonia, Italia, Portugal y Suecia. La red cuenta con el decidido apoyo de la Comisión Europea.
- apoyo a la transferencia, formación y seguimiento del Programa de Asistencia Técnica para la implantación del programa Acceder en el Programa Operativo Rumano.

A coste cero para el P.O. en 2010 se ha dado continuidad a la participación con función coordinadora en el grupo de trabajo de empleo y educación de Cáritas Europa.

Se han iniciado también los primeros contactos para diseñar una operación de cooperación transfronteriza España-Portugal.

2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria

2.3.1. Medioambiente.

Las operaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales deben ser coherentes con los principios y objetivos de desarrollo sostenible y protección y mejora del medio ambiente previstos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y plasmados en el “Programa comunitario de política y actuación en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible”, así como en los compromisos asumidos por la Unión en el marco de los acuerdos internacionales.

Asimismo, deben atenerse a la normativa comunitaria en materia de medio ambiente. A este respecto, la Administración General del Estado ha realizado la transposición de la Directivas comunitarias en esta materia a la normativa interna.

De forma genérica, todos los organismos que participan en la realización del Programa Operativo, conocen esta normativa y la ponen en práctica al inicio de todos los procesos de ejecución de las medidas que lo integran.

Por otra parte, la Autoridad de Gestión participa en la Red de Autoridades Ambientales de España y asistió en enero de 2010 a la 33ª reunión plenaria de esta red, siendo la primera reunión del periodo de programación 2007-2013. Esta Red nacional está integrada a su vez en la Red Europea de Autoridades Ambientales, asegurando la integración de los requisitos medioambientales en los diferentes ámbitos sectoriales de intervención de los Fondos Estructurales.

Asimismo, esta Unidad de Gestión forma parte del Grupo de Trabajo “Cambio Climático y Fondos Comunitarios” constituido en septiembre de 2010 en el cual se presentó los trabajos realizados por el Grupo de Trabajo sobre Cambio Climático y Política de Cohesión de la Red Europea de Autoridades Ambientales(ENEA-MA9 y se debatió sobre los objetivos de este grupo.

En consecuencia, el dispositivo de coordinación establecido permite que la autoridad medioambiental pueda aconsejar medidas correctoras en otro tipo de iniciativas con relación a los proyectos cofinanciados por los Fondos Estructurales.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes informa que, en general, las entidades, de entre las que se mencionan algunas, ponen en práctica medidas en relación con la sensibilización o formación en materia de Medioambiente:

- La mayoría de las entidades tiene la sensibilización medioambiental entre sus prioridades.

En todos los cursos de formación se incluye un módulo de 2 horas de duración sobre el impacto medioambiental en las acciones profesionales (LA RUECA)

- Cruz Roja Española cuenta con un programa de Calidad Ambiental dentro del Plan de Medio Ambiente que es transversal al resto de programas y proyectos de la Institución.
- Módulos formativos sobre “Medioambiente” y “Medioambiente y Consumo Responsable” incluidos en cursos y talleres (ACCEM)

La Fundación ONCE 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 lo pliegos que esa petición se hace en cumplimiento de los principios de respeto al medioambiente que rigen la gestión de los Fondos Estructurales.
- Excepto la documentación original que se custodia en los Departamentos correspondientes (facturas en financiero, contratos en el área legal), las copias de los documentos Aplicamos al máximo el escaneo de documentos en lugar de las fotocopias.
- Las comunicaciones interdepartamentales y con clientes se hacen por correo electrónico, siempre que sea posible.
- Se promueve el reciclaje de papel y tonners.

- Desde FSC Inserta se ha editado un folleto 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.

La actividad de la Fundación Luis Vives se adecua a la normativa comunitaria medioambiental. Además, se ha establecido una política medioambiental en la organización que pretende, en la medida de lo posible, reducir al mínimo el impacto medioambiental. De esta forma, se han tomado medidas para reducir el consumo de insumos y reciclar todo lo posible. Estas medidas afectan especialmente al uso del papel, para el cual se ha establecido el uso de papel reciclado o ecológico y el reciclado del mismo.

En el caso de Cruz Roja Española como organismo intermedio conocemos la normativa comunitaria en materia de medio ambiente y se pone en práctica en todos los procesos de ejecución de las medidas. Cabe destacar que en el caso de CRE cuenta con un plan de medio ambiente en el que existe una dimensión interna, lo que supone aplicar en la práctica actuaciones y medidas específicas en todos los proyectos que se desarrollan.

Cada vez se da más la participación de las personas usuarias de los Centros IMSERSO que participan en módulos medioambientales, fundamentalmente organizados por las Administraciones Públicas de las zonas geográficas en las que estos centros están ubicadas.

2.3.2. Contratación pública.

El Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo, el Reglamento (CE) n.º 1081/2006, del Parlamento Europeo, y el Reglamento (CE) n.º 1828/2006, de la Comisión, que los desarrolla, son las normas de referencia obligada en lo que respecta a la gestión de los Programas Operativos financiados por el Fondo Social Europeo.

La tramitación y adjudicación de los contratos necesarios para la ejecución de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo se han de llevar a cabo de acuerdo con la Ley 30/2007 de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, modificada por la Ley 34/2010 de 5 de agosto para adaptarla a la normativa comunitaria, en concreto a la directiva 2007/66/CE de 11 de diciembre, con la finalidad de mejorar la eficacia de los procedimientos de tramitación de recursos en materia de contratación y luchar contra la adjudicación directa ilegal, calificada por el Tribunal Europeo como la infracción más importante del derecho comunitario en materia de contratos públicos.

En el caso de entidades de naturaleza privada que participan en la gestión de los Programas Operativos, si bien no están sometidos a los procedimientos de la citada ley de contratos, respetan en sus contrataciones externas relacionadas con la ejecución de los Programas los principios de publicidad y libre concurrencia de ofertas.

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

Aunque la 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.

Al ser la Fundación Luís Vives una entidad privada, no es aplicable la normativa relativa a la contratación pública. Sin embargo, en todas las contrataciones se garantizan los principios de publicidad, transparencia y libre concurrencia

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

2.3.3 Igualdad de oportunidades.

(Véase apartado 2.2.3.A).

2.3.4 Normas de competencia

Las ayudas concedidas al amparo de este Programa Operativo respetan la normativa comunitaria en materia de competencia.

2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlo.

En una situación de crisis como la actual los problemas para la gestión del Fondo Social Europeo se ven intensificados. En este sentido, los diferentes Programas Operativos fueron aprobados en un contexto económico favorable, con tasas de desempleo reducidas, donde las actuaciones se centraban en muchos casos en la mejora de la calidad del empleo, más que en la creación del mismo. Sin embargo, la destrucción del empleo que ha traído consigo la crisis económica, ha supuesto un replanteamiento de los objetivos recogidos en los Programas Operativos.

Si en 2009 se hizo un gran esfuerzo por parte de los Organismos Colaboradores e Intermedios, así como por parte de las Autoridades de Gestión y Certificación para evitar el descompromiso derivado del incumplimiento de la regla N+2, en 2010 este esfuerzo se ha atenuado gracias a la modificación del art. 93 del Reglamento 1083/2006 por el Reglamento 539/2010 de 16 de junio.

Continúa siendo una dificultad añadida la ejecución de las verificaciones de gestión definidas en el artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006 de la Comisión. Todas las exigencias de control son tan notables, que los gestores, una vez más, han realizado un enorme esfuerzo para su cumplimiento.

La Autoridad de Gestión ha celebrado numerosas reuniones con los Organismos Intermedios, tanto bilaterales como multilaterales, al objeto de ir subsanando las dificultades en el proceso de certificación del gasto así como en el uso de la nueva aplicación informática FSE2007.

En el año 2010 se llevaron a cabo las tareas de cierre del periodo de programación anterior 2000-2006 para presentar en tiempo los informes de ejecución finales. Esto supuso, por tanto, la necesidad de trabajar de forma simultánea en dos periodos de programación diferentes, con las dificultades y el esfuerzo que ello conlleva.

El Instituto de la Mujer señala en particular la influencia de la crisis económica que sigue afectando de manera negativa en los datos suministrados en este Informe. Es importante destacar, que una misma situación económica desfavorable, puede afectar de manera diferente a hombres y a mujeres.

En el ámbito laboral, aunque la crisis ha destruido mayor número de empleos de varones, ya que afectó en un primer momento al sector de la construcción e industria, fuertemente masculinizados, también ha tenido (y continua teniendo) un impacto importante sobre las mujeres, que son las que soportan mayor precariedad laboral y mayores índices de inestabilidad en el empleo.

Otra dificultad añadida, ha sido la aplicación del art. 13 del Reglamento 1828/2006, que, con las nuevas exigencias en materia de verificación, ralentizan excesivamente la gestión y la posterior certificación. Se trata de un requerimiento más que se suma a la ya complicada gestión y burocracia que lleva consigo la cofinanciación de las actuaciones en este período.

A este respecto, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa comunitaria con el objetivo de estudiar y adoptar aquellos acuerdos relativos a la separación de las funciones de gestión y coordinación respecto a las de control y verificaciones, se mantuvo una reunión entre la unidad que realiza las verificaciones (dependiente de la Secretaría General) y la unidad coordinadora (la Subdirección General de Programas) el 16 de septiembre de 2010, de la cual se ha levantado Acta, en la que se adoptó un procedimiento de actuación. Finalmente, también se han detectado errores y dificultades en la aplicación informática FSE2007, pero se han subsanado con prontitud con la ayuda de la Asistencia Técnica de la UAFSE. Puntualmente, se han recibido instrucciones sobre el vuelco de determinados datos al sistema informático.

Por otro lado hay que señalar que en general, algunos organismos intermedios indican que una de las mayores dificultades vino por la ejecución de las verificaciones de gestión definidas en el artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006 de la Comisión, inicialmente delegadas en los Organismos Intermedios y que tras un proceso de negociación entre la Comisión, la Autoridad de Auditoría en España y la Autoridad de Gestión en España fue resuelta satisfactoriamente, no sin que la continuidad del propio Programa Operativo estuviese incluso en peligro de continuidad. En este sentido, es de destacar el esfuerzo llevado a cabo por todos los gestores, que a pesar de soportar durante más de un año unas tensiones de tesorería que en algunos casos llegaron al límite, seguimos atendiendo a todos nuestros beneficiarios. También es encomiable la voluntad de la Autoridad de Gestión y el apoyo que en todo momento prestó a los Organismos para alcanzar una solución, máxime en un momento de reducción de recursos tanto humanos como

financieros, y que se tradujo en la reasunción por su parte de las funciones de verificación inicialmente delegadas en determinados organismos.

La Autoridad de Gestión ha celebrado numerosas reuniones con los Organismos Intermedios, tanto bilaterales como multilaterales, al objeto de ir subsanando las dificultades en el proceso de certificación del gasto así como en el uso de la nueva aplicación informática FSE2007.

En el año 2010 se llevaron a cabo además las tareas de cierre del periodo de programación anterior 2000-2006 para presentar en tiempo los informes de ejecución finales. Esto supuso, por tanto, la necesidad de trabajar de forma simultánea en dos periodos de programación diferentes, con las dificultades y el esfuerzo que ello conlleva.

Otro de los problemas más significativos sigue siendo el contexto socioeconómico desfavorable en el que las tasas de desempleo (21%) han crecido sustancialmente con respecto a las que se tenían en el diseño del POLCD. Esto supone un incremento muy sustancial de personas que llegan a los servicios de empleo de algunos organismos intermedios, lo que dificulta la selección de potenciales participantes de los proyectos del POLCD, manteniéndose los criterios de las operaciones seleccionadas inicialmente.

Paralelamente se ha incrementado el esfuerzo necesario para mantener las tasas comprometidas de inserción, principalmente con aquellos grupos y personas con más dificultades de inserción laboral y los que están más alejados del mercado laboral.

En esta línea, durante 2010 y también como consecuencia de la crisis, el acceso a la empresa para prospectar empleo ha tenido un alcance muy limitado, aflorando las siguiente realidades: empresas que han desaparecido, reducción de plantilla o ERES, falta de receptividad y colaboración, acentuación de determinados prejuicios, ofertas de empleo con perfiles muy exigentes, aumento de la economía sumergida, sobre todo en las mujeres trabajadoras en el servicio doméstico y de cuidados, y preferencia a contratar a personas autóctonas antes que a inmigrantes, etc.

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

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

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes señala los siguientes problemas significativos encontrados:

La Red Ariadna indica que durante la ejecución del proyecto, se han evidenciado dificultades que han influido en buena parte a la ejecución de su desarrollo, estas dificultades han estado condicionadas en algunos casos por factores externos y ajenos, pertenecientes al contexto social y crisis económica actual, y en otras ocasiones en las barreras y limitaciones que tienen nuestros/as participantes del proyecto.

Hay un trágico descenso en las ofertas laborales y el índice de paro ha crecido, lo que está dificultando la inserción laboral de las personas participantes y la vuelta de muchos de ellos/as al programa, demandando de nuevo apoyo en la búsqueda de empleo.

Nos encontramos con el problema de nuestros/as participantes al acceso a la formación pública, no solo por un descenso de dicha formación sino por el protocolo y proceso de regularización de éstos. El cambio producido en la Ley de Asilo, los procedimientos se tramitan en algunos casos con carácter de urgencia, acortándose en muchos casos la continuidad del participante en el programa.

Sin embargo es necesario alertar sobre la mayor vulnerabilidad de estas personas en situaciones económicas como las actuales, atender a un mayor número de participantes en estas circunstancias ha repercutido considerablemente en la partida de medidas complementarias, debiendo redistribuir la partida de Actividades y Mantenimiento, y ajustar en la mayoría de los casos a la baja las cantidades de las becas otorgadas, para poder llegar a un mayor número de personas.

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

Con relación a esta situación económica actual reseñada, si normalmente hay una movilidad geográfica muy frecuente de las personas solicitantes de asilo, en estos momentos la movilidad aumenta en cuanto a tratar de acceder a una oferta de trabajo posible. En este sentido es sumamente valioso el trabajo conjunto entre las diversas localidades y entidades que conformamos la Red Ariadna, en cuanto a poder seguir atendiendo a las personas, así como retomar el trabajo e itinerario ya iniciado en otras localidades.

La Fundación CEPAIM indica que, en conclusión, en el desarrollo de itinerarios individuales el alto grado de demandas y la transformación del perfil de beneficiarios/as de los últimos años y en su nivel de empleabilidad, ha hecho que el dispositivo se adapte; adaptaciones que no siempre son fáciles, habida cuenta del alto número de demandas en muchos centros a nivel de urgencia, pero que son fundamentales de ir introduciendo cada anualidad, para que la atención vaya ganando en calidad y en eficacia para lograr una integración sociolaboral no sólo a corto plazo, sino de mayor estabilidad.

Por su parte y en el mismo sentido, la entidad CEAR señala que el trabajo de orientación e intermediación laboral está siendo especialmente difícil como consecuencia de la actual coyuntura económica (altas tasas de desempleo, destrucción de empleo, inexistencia de ofertas de trabajo, alto porcentaje de despidos, etc.). A esto hay que sumar las problemáticas sociales derivadas, como la imposibilidad de pago de alquileres, ausencia de cobertura de necesidades básicas, etc. Ante esta situación, considera fundamental la participación y empoderamiento del colectivo, por ello se incide en facilitar espacios para la reivindicación de derechos y solución de problemas comunes.

En cuanto a la Formación ocupacional, se destaca el aumento de demandas de formación. Como consecuencia del desempleo ahora las personas participantes demandan formación en otros sectores para poder mejorar su empleabilidad. La cantidad de derivaciones a cursos de formación ocupacional no cubre la demanda por concentrarse la oferta de cursos en determinados meses, en nuestro caso durante los de Julio a Noviembre/Diciembre.

La Fundación Secretariado Gitano, manifiesta que durante el año 2010 han existido dos problemas importantes a la hora de ejecutar las acciones del Programa Acceder, por un lado el impacto de la situación de crisis actual ha seguido incidiendo en la situación de las personas gitanas en situación de exclusión, han aumentado alrededor de un 25% el número de personas gitanas que demandan actuaciones del Programa Acceder, aunque en este año se han conseguido 550 contratos de trabajo más que en el año anterior.

Y por otro, las dificultades derivadas de la aprobación de los sistemas de gestión y control de este programa operativo, han repercutido de forma considerable en el desarrollo del mismo. Durante una parte importante del año se han tenido que aminorar y retrasar el número de acciones formativas, por los problemas de tesorería generados por los retrasos en la aprobación de los sistemas de gestión y control.

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

El Estado Miembro o la autoridad de gestión garantizarán que una operación únicamente retenga la contribución de los Fondos si no sufre, antes de transcurridos cinco años de su término, o antes de tres años, en el caso de los Estados Miembros que hayan ejercido la opción de reducir el plazo para el mantenimiento de una inversión o de los puestos de trabajo creados por pymes, una modificación sustancial que afecte a su naturaleza o a sus condiciones de ejecución o que otorgue a una empresa o a un organismo público ventajas indebidas y que se derive de un cambio en la naturaleza de la propiedad de una infraestructura o del cese de una actividad productiva

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. Art. 98.2 del Reg. (CE) nº 1083/2006.

El Estado Miembro efectuará las correcciones financieras necesarias por lo que respecta a las irregularidades individuales o sistémicas detectadas en las operaciones o los programas operativos. Esta corrección consistirá en la supresión total o parcial de la contribución pública del Programa Operativo.

2.5. Cambios en el contexto de la ejecución del Programa Operativo

El Programa Operativo pluriregional de "Lucha contra la Discriminación" se centra en las dificultades para acceder al empleo o mantenerse en el, que sufren las personas más vulnerables. Pues bien, para estas personas, las situaciones de dificultad no arrancan con la crisis, sino que ésta las ha acentuado e incrementado. Los efectos de la crisis económica en la población más vulnerable empezaron a observarse a finales de 2.008, coincidiendo con el periodo en el que el mercado de trabajo español empezaba a ser incapaz de absorber los nuevos activos que demandaban su entrada en él.

La crisis económica despliega sus efectos en distintos ámbitos del panorama nacional y de manera incisiva en el ámbito laboral. Las personas en riesgo de exclusión se han visto afectadas en algunos aspectos de forma más severa.

Durante el año 2010 la tasa de actividad en nuestro país se situó en el 60%, apenas dos décimas por encima del año anterior, dicho dato corresponde al aumento de la fuerza de trabajo en 132.300 personas. Para ser precisos, habría que decir que el aumento se fundamenta en 210.000 mujeres activas más que en el ejercicio anterior.

La destrucción de empleo ha sido de nuevo la protagonista durante el año 2010, si bien es cierto que se ha producido de manera menos intensa, así contamos con 237.700 ocupados menos y 370.100 desempleados más. Lo que sitúa la cifra global de paro en un 20,3% o lo que es lo mismo 4.696.600 parados. La tasa de paro para las mujeres es ligeramente superior con un 20,8%, aunque el segmento de población que realmente experimenta una situación crítica es el de los jóvenes con tasas de paro superiores al 63% para las edades comprendidas entre los 16 y 19 años y del 38,4% para las personas de 20 a 24 años.

Análisis del contexto desde la perspectiva de género:

Como señala el Instituto de la Mujer, a 1 de Enero de 2010, la población en España es de 47.021.031 de los cuales, 23.226.185 son varones y 23.794.846 son mujeres, esto es, el 50.6% de la población corresponde a mujeres.

Durante el período 2002-2009, las tasas de actividad y empleo de las mujeres experimentan un mayor crecimiento que el de los varones, lo cual indica la incuestionable integración de las mujeres al mercado laboral en los últimos años.

Sin embargo, esta incorporación no se corresponde con igualdad en el empleo en las mismas condiciones que los hombres. Así, se observan desigualdades en el acceso a los puestos de trabajo, mayor precariedad y menor calidad en el empleo, menor acceso a los sistemas de protección social, brecha salarial, segregación horizontal (por sectores de actividad) y vertical (por niveles de responsabilidad), etc. Estos rasgos de la situación femenina en el empleo son característicos no solo de España, sino que también aparecen en mayor o menor medida en todos países de la Unión Europea.

El Fondo Social Europeo es un instrumento privilegiado para poner en marcha actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y debe contribuir a eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Por otra parte, las cifras de actividad y empleo de los años 2008 y 2009, han sufrido un estancamiento en su evolución debido al impacto de la crisis económica, que afecta de manera diferente a hombres y a mujeres. Aunque en un principio, el impacto sobre el empleo masculino fue mayor, debido a que los sectores más afectados fueron la construcción, el sector manufacturero y el transporte, fuertemente masculinizados, el impacto a largo plazo aún está por determinar, pero es evidente que influirá negativamente en los empleos más precarios y de peor calidad, que en su mayoría están ocupados por mujeres.

Si analizamos los datos estadísticos del mercado laboral, observamos las grandes diferencias que siguen existiendo en las tasas de actividad y ocupación de mujeres y hombres.

Respecto a la tasa de actividad, en el período 2006-2010, la tasa de actividad masculina se redujo del 82.5% al 81.2%, mientras que la femenina se incrementó del 61% al 66.4%. A pesar de la evolución positiva femenina, la diferencia se mantiene prácticamente en 15 p.p.

Por tramos de edad se observa que, la situación de actividad está condicionada por el sexo, así mientras que la tasa de los hombres se mantiene prácticamente constante durante todos los tramos de edad, la tasa de mujeres disminuye drásticamente durante la edad reproductiva. Ello es debido a que muchas mujeres abandonan el mercado de trabajo para dedicarse al cuidado de la infancia, situación que podría mejorar aumentando la corresponsabilidad de los hombres.

Respecto a la ocupación, se ha producido un aumento de mujeres ocupadas en detrimento del de los varones, debido a que las consecuencias de la crisis económica afectaron en un primer momento mayormente a la población masculina. Prácticamente, el total de la destrucción interanual de empleo se da entre los hombres.

Este hecho ha producido que la diferencia entre población masculina y femenina ocupada se redujera drásticamente y pasara de 3.737.500 en 2006TI a 2.085.000 en 2010TI. Así, la población ocupada femenina pasó a suponer el 44.33% del total de la población ocupada en 2010TI.

Por edades, las mujeres presentan mejor evolución que los varones en todos los grupos de edad.

La ocupación femenina se encuentra mayoritariamente en el empleo por cuenta ajena, ya que sólo el 33% de la población ocupada por cuenta propia son mujeres.

El nivel de la formación de la mujer ocupada, ha aumentado de manera general, en todos los niveles, desde la educación primaria hasta la educación superior y doctorado. Sin embargo, esta mayor formación, como hemos visto, no se corresponde en una mayor empleabilidad de las mujeres, con lo cual, hay que remitirse a otros factores externos (ofertas formativas estereotipadas, falta de espíritu empresarial, faltas de medidas de conciliación entre vida laboral y personal, etc..) que sean determinantes en la falta de oportunidades en el empleo para las mujeres.

Por sectores, a nivel nacional predomina el sector servicios donde las mujeres empleadas en dicho sector es mucho mayor que el de los hombres, 87% frente al 60%. No obstante, las mujeres se concentran en sectores como la sanidad, servicios sociales, educación, hostelería y servicio doméstico, perpetuando la segregación horizontal en el mercado laboral y los roles de género.

El tipo de jornada predominante en cada sexo también supone un desigual reparto de las responsabilidades familiares, personales y laborales. En 2010TI, el 78.23% de los contratos a tiempo parcial fueron suscritos por mujeres. Se deduce que entre los hombres apenas existe el contrato a tiempo parcial. Hay que destacar aquí que entre los motivos que alegan las mujeres para optar por este tipo de contrato, están los motivos familiares de cuidado de la infancia y personas dependientes.

Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo. 2010

% Mujeres	Total	77,20
	Seguir cursos de enseñanza o formación	57,84
	Enfermedad o incapacidad propia	63,04
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	97,19
	Otras obligaciones familiares o personales	95,22
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	74,99
	No querer trabajo de jornada completa	83,33
	Otros motivos	64,27
	No sabe el motivo	60,87

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

Respecto a la temporalidad, puede afirmarse que entre el 2006 y el 2010, se ha incrementado el porcentaje de contratos indefinidos pasando del 54.4% en el 2006TI respecto al total de asalariadas al 64.81 % en el primer trimestre del 2010.

A pesar de haber aumentado la proporción de la contratación indefinida en mujeres, se observa que la proporción de contratos temporales es mayor entre las féminas, por lo que puede afirmarse que hay mayor precariedad laboral entre las mujeres que entre los hombres.

En cuanto a los puestos de trabajo, siguen existiendo diferencias de los ejercidos por hombres y mujeres. En los femeninos, destacan los empleos de tipo administrativo y los de sin cualificación. En el grupo de profesionales científicos e intelectuales, las mujeres representan un 54.5%, en 2010TI, mientras que en la dirección de empresas y de la administración pública se sitúan en un 32.2%, sin que se haya avanzado mucho respecto a años anteriores. Estos datos corroboran el hecho de la existencia del techo de cristal, que impide a las mujeres promocionarse y llegar a puestos de responsabilidad empresarial.

La crisis, además, ha supuesto que muchas microempresas de mujeres hayan cerrado y hayan vuelto a dedicarse a las tareas del hogar, por lo que la actividad femenina se ha retraído mucho más que la masculina (Informe Ejecutivo Gem España 2009).

La brecha salarial, según la última encuesta de estructura salarial publicada por el INE en 2007, muestra que el salario de las mujeres fue, de media, un 25% inferior al de los hombres.

La brecha salarial es difícil de definir y compleja de determinar ya que en ella inciden una serie de factores como son la segregación del mercado de trabajo, las características del empleo femenino, el trabajo a tiempo parcial, los mecanismos de retribución, etc.

En 2007, el valor del indicador de Eurostat, que mide la diferencia entre el salario bruto medio por hora de los varones y el de las mujeres, sitúa la brecha en España en 17.1, siendo inferior a la europea en 0.5 décimas.

En los últimos años, ha descendido levemente la brecha salarial entre hombres y mujeres, tanto en términos anuales como por horas.

En relación con la tasa de paro, el número de mujeres paradas aumentó, al igual que entre los hombres, de manera exacerbada debido a la crisis económica, especialmente en el primer trimestre del 2009. En el 2010T1 el número de mujeres desempleadas se situó en 2.059.000 mujeres (un 44.6% sobre el total) mientras que el de hombres parados se situó en 2.553.700. De hecho, las tasas de paro de hombres y mujeres están prácticamente equiparadas, en torno al 20%. Esto es debido, como hemos señalado, al impacto de la crisis, que ha destruido más empleo en los sectores más masculinizados, como la construcción.

Otros factores, como son el uso de los permisos de conciliación y el empleo del tiempo, demuestran que las mujeres siguen ejerciendo la doble presencia o doble jornada, es decir, que a la vez que se incorporan al ámbito laboral, siguen ejerciendo sus responsabilidades de cuidado de hijos y personas dependientes y el trabajo doméstico.

Respecto a los permisos de conciliación de la vida laboral y familiar, siguen siendo disfrutados en su mayoría por mujeres. Según datos del INSS, los permisos de maternidad/paternidad son solicitados en un 98.3% por mujeres y otros permisos, como excedencias para cuidado de hijos o personas dependientes, siguen siendo solicitados en su mayoría por mujeres.

La doctora Marga Mari-Klose, investigadora del CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas) ha reconocido que el nacimiento de los hijos es un coste para la pareja, que sigue siendo más importante para las madres que para los padres. Así, un 23.8% de madres menores de 35 años ha tenido que dejar su empleo o formación durante los últimos 4 años para atender a sus hijos, frente sólo el 4.8% de los varones.”

La *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*, demuestra que no todas las personas participan por igual en la realización de las tareas cotidianas ni la duración media diaria es la misma, dependiendo del sexo. Así el 38.6% de los varones trabaja de forma remunerada y le dedica de media casi 8 horas, frente al 28.6% de las mujeres que trabajan 1 hora y 20 menos que los hombres. Por el contrario, el 92.2% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan de las personas dependientes durante casi 4 horas y media, frente al 74.4% de los hombres, con un promedio de 2 horas y media.

Un estudio, que forma parte de la *Colección de Estudios Sociales de la Fundación la Caixa*, pone de manifiesto que sólo un 7% de los padres españoles se implica igual o en mayor medida que las madres en el cuidado de los hijos y se constata que la familia igualitaria contribuye más que la tradicional al bienestar de los niños”.

Por todo ello se sigue haciendo necesario e imprescindible intensificar, reforzar y profundizar en las medidas positivas así como en la incorporación de la perspectiva de género en todo el POLCD para impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Situación de la población inmigrante en 2.010

El número de inmigrantes en España a finales de año mostraba ciertos signos de estancamiento (con una leve reducción de 17.000 personas empadronadas, lo que supone la primera caída desde 1.998). La principal razón de este estancamiento viene derivada de las altas tasas de desempleo en España que reduce la llegada de nuevos inmigrantes, y fuerza el retorno o una nueva emigración hacia otros países con mejores perspectivas económicas (sobre todo Reino Unido y Alemania).

Y es que la tasa de paro ha alcanzado una cuota histórica en la población inmigrante, situándose en un 31% frente al 20% de paro en el conjunto de la población, poniéndose de manifiesto la importante brecha entre población inmigrante y autóctona (que alcanzó su máximo en 2.009). Algunos datos que ilustran este contexto:

DATOS DE CONTEXTO

	Tasa de paro general de España			Tasa de paro inmigrantes no comunitarios			Diferencial tasa de paro entre tasa general y de inmigrantes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
4T2008	13%	15%	14%	24%	21%	23%	11	6	9
4T2009	19%	19%	19%	37%	27%	32%	18	8	13
4T2010	20%	20%	20%	34%	28%	31%	14	8	11
Evolución tasas de paro					2008TIV-2010TIV				
2008-2010					Ambos sexos		Varones		Mujeres
Total					46%		54%		37%
Extranjera: Extracomunitaria					37%		42%		32%

Fuente: Elaboración propia con datos EPA.

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

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

- Las escasas fuentes de ingresos alternativas a la renta salarial.
- Una capacidad de ahorro reducida por la necesidad de envío de remesas al país de origen.
- La probabilidad de que todos los miembros de la unidad familiar se encuentren en desempleo.
- Limitaciones en el apoyo económico, social que su red social puede ofrecerle.
- La escasa antigüedad de cotizaciones que limita tanto las indemnizaciones por despido como las prestaciones por desempleo.

- Una biografía laboral inmadura que limita la adaptabilidad a los cambios del mercado de trabajo.
- Un menor conocimiento de recursos de reinserción, autoempleo, etc.

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

Por último, Cruz Roja Española que a través de sus Servicios Integrados de Empleo (SIEs) conoce en profundidad la realidad socioeconómica y laboral de las personas extranjeras, porque sólo a través del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación (POLCD) atiende a 15.792 personas inmigrantes, ha realizado un análisis en el que se ha constatado la mayor vulnerabilidad en la que se encuentran las personas inmigrantes que llegan a CRE, manifestada a través de:

- El empeoramiento de la situación económica de las familias y el aumento del endeudamiento, lo que lleva a un incremento en el nº de demandas de ayudas de emergencia social que se solicitan.
- Incremento de casos donde todos los miembros de la unidad familiar se encuentran en desempleo.

- Incremento de mujeres demandantes de primer empleo sometidas a mucha presión y responsabilidad para buscar sostenimiento de la economía familiar, especialmente cuando el hombre ha perdido el trabajo y el salario de casa depende ahora de solamente de ella.
- Retorno de participantes que ya funcionaban de manera autónoma y piden de nuevo acompañamiento por encontrarse en situaciones de precariedad.
- Se destaca también la vuelta a la demanda de servicio doméstico interno, poniendo de manifiesto como la emergencia laboral vuelve a estar en el centro de muchas personas.
- Según pasa el tiempo y las perspectivas de encontrar un empleo no se vislumbran, se detectan abandonos de participantes, desmotivación, problemas de autoestima, de salud mental.
- Sigue habiendo un descenso de ofertas de empleo y de peor calidad con una mayor exigencia en los requerimientos de perfiles demandados, siendo además frecuente la discriminación por origen de una manera explícita en ofertas que se reciben o en los procesos de selección.
- Aumento de aceptación de ofertas en economía sumergida o por horas, lo que supone un retroceso en derechos.
- Incremento de consultas jurídicas y laborales, sobre despidos improcedentes, cálculo de finiquitos, derechos laborales.

Todos estos elementos, ya detectados en 2.009 no sólo se han mantenido a lo largo de 2.010 sino que se han incrementado lo que ha obligado a intensificar las respuestas de los equipos de trabajo buscando soluciones con los recursos a veces escasos con los que ya contaban. Se han reforzando o creado dispositivos paralelos de información laboral, ampliado las actuaciones de acompañamiento al empleo y de formación, diversificado la búsqueda de nuevos nichos de mercado, enfocando la formación hacia esos huecos de mercado donde podía haber mayor posibilidad de inserción a corto y medio plazo, se ha mejorado la coordinación y complementariedad con la red de recursos sociales y de empleo en el territorio, entre otras medidas.

Con los y las participantes ha sido clave también el trabajo de adaptación a este nuevo escenario, para que comprendieran que más allá de la emergencia por un trabajo, la formación, las habilidades personales y laborales, la nuevas tecnologías marcan en gran medida su futuro en el mercado laboral por lo que se hace necesario hacer ciertas adaptaciones personales para que no disminuyan aún más sus opciones de acceso o mantenimiento en el empleo. Se ha

empezado por otra parte itinerarios de inserción con unidades familiares desde un enfoque sistémico para abordar de manera más integral aún la intervención.

Situación de las personas en riesgo de exclusión durante 2.010

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

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

Asimismo, en opinión de algunas de las grandes organizaciones que trabajan en el marco de este PO, la temporalidad, la rotación, la inseguridad o la infra-remuneración de muchos de los empleos para personas en situación de exclusión está creando una nueva generación de trabajadores en riesgo: los pobres con empleo.

Según los datos del *Observatorio de la Exclusión y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid*, en relación a la Unión Europea, España destaca por ser el país con mayor tasa de empleo temporal: incrementándose el número de asalariados temporales entre 30 y 49 años. Los salarios, además, se han estancado y las diferencias se han agudizado en los extremos.

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

Por su parte, el *Informe de Vulnerabilidad* que todos los años elabora Cruz Roja Española, en su edición de 2.010 se centra en el impacto que la crisis ha tenido en los colectivos vulnerables con los que trabaja la organización. Entre las conclusiones más relevantes de este estudio anual cabe destacar:

- Aumenta la preocupación por el desempleo en el último semestre en porcentajes muy superiores a los de la población general; El 45.6% de las personas encuestadas considera el desempleo el problema más importante.
- También crece la preocupación por la situación económica del país manifestada por un 34.7%.
- Expectativas de futuro: predomina la idea de estancamiento; el 57% cree que su situación no cambiará a corto-medio plazo. En cuanto a las perspectivas a 12 meses, aumentan los que opinan que su vida en general seguirá igual (35%).
- El 60% de las personas entrevistadas opina que la crisis ha influido bastante o mucho en su situación económica/financiera del último año.
- Aumenta del número de personas que afirman que su situación vital ha empeorado causa de la crisis.
- Sigue siendo elevada la incidencia de la exclusión residencial: tres veces más personas afectadas por los problemas con la vivienda que en la población general. Aumenta el número de personas que ha perdido la vivienda, las que han tenido que irse a vivir con miembros de su familia y las que comparten vivienda con otras personas.
- Por primera vez es significativo el porcentaje de quienes señalan que su familia ha retornado al país de origen.
- El indicador de privación material es muy elevado, el 62.7%. El 82.1% no puede hacer frente a imprevistos (la tasa nacional es 36.7%); El 41.9% no puede mantener la calefacción en invierno (la tasa nacional es 7.2%). Otros datos: el 21.3% no puede afrontar el pago de sus créditos (sin contar la hipoteca), el 24,8% no puede comer alimentos con proteínas cada dos días
- El 15.7% declara no tener ingresos; el 35% tiene algún ingreso, pero inferior a los 500 euros mensuales. La media de ingresos es de 528 euros.
- Los sectores que presentan mayor privación material son los hombres extranjeros y las participantes en el programa de mujeres en dificultad social. La privación es más alta entre las personas desempleadas (mayoría de hombres), pero en el resto de categorías ocupacionales es mayor entre las mujeres.
- El 91.3% se encuentra en pobreza relativa, es decir por debajo del umbral de la pobreza (20.8% es la media nacional).

- La ayuda familiar es el principal soporte que tienen las personas sin ingresos para afrontar las necesidades básicas.
- La tasa de paro en la población atendida duplica a la media nacional (42.2% y 20.3% respectivamente).
- El porcentaje de personas que trabajan en la economía sumergida asciende a 15.7%, con una media de 20.8 horas semanales. Sólo el 26% tiene contrato indefinido, el 12.5% lo tiene a tiempo parcial y el 24.5% no sabe qué tipo de contrato tiene.
- Entre la población ocupada, desciende el porcentaje de obreros cualificados y no cualificados, situándose en el 20% (32.2% en julio), así como el porcentaje de los empleados de oficinas y servicios, siendo ahora del 8.8% (10% en julio).
- La mayoría de las personas empleadas trabaja en el servicio doméstico y de cuidados, el 39.2% (38.4% en julio de 2010). El porcentaje de agricultores aumenta al 10.6% en diciembre de 2010 (7.5% en julio).
- Más de la mitad de las personas desocupadas son “parados de larga duración” (más de un año en paro) y un 25% supera los 3 años en desempleo, mientras la tasa nacional se sitúa en 4.6%.
- El 78.6% de personas desempleadas busca trabajo de forma muy activa, aunque sólo el 12.9% de los desempleados ha tenido alguna oferta en el último mes.
- Los motivos de desempleo son varios, siendo los más frecuentes el fin del contrato (22.1%), el no tener documentación/papeles (10.6%), trabajar sin contrato (8.1%), el cierre de la empresa (7.7%) y un 29.1% afirma que “no hay trabajo”.
- Sigue incrementándose el porcentaje de personas ocupadas que ven peligrar bastante o mucho su puesto de trabajo, siendo ahora del 41%.
- La mayoría de la población encuestada en situación de desempleo está desprotegida y sólo el 21.8% percibe prestación. Esta situación es la inversa a la de la población desempleada en España.
- El perfil del parado de larga duración que predomina es el de hombre joven y extranjero (65.8%), con estudios. La media de edad de las personas que padecen esta situación de desempleo de larga duración es de 39.2 años, siendo el 57.7% hombres y el 65.8% de nacionalidad extranjera.

- Se mantienen los bajos índices de participación en actividades lúdicas, recreativas, culturales o sociales en general.
- La red social es significativa solamente para la mitad de las personas encuestadas (sólo el 26% puede contar con alguien para una ayuda económica).
- Se mantiene la situación anímica de estrés, preocupaciones y sentimientos negativos (afecta más a las mujeres en edad laboral). El 45% experimenta algunas veces o siempre sensaciones repentinas de gran angustia o temor.

Cabe por último mencionar que, tanto CÁRITAS como CRUZ ROJA ESPAÑOLA señalan que se ha incrementado drásticamente el número de personas que solicitan ser atendidas por ellas y más concretamente tomar parte en las actividades de inserción o re-inserción socio-laboral que se realizan en el marco de este Programa Operativo. Concretamente Cruz Roja Española señala que, en su caso, la demanda a los proyectos del POLCD ha sido 42.881 personas de las cuales se ha podido atender al menos 18.918, o sea un 44% de la demanda para el desarrollo de itinerarios de inserción laboral. Existe más demanda, más cronificada en relación al empleo, con mayores dificultades de acceso al empleo y también de acceso a formación y menos empleos a los que acceder.

Con este contexto, si bien algún Organismo Intermedio, como Cáritas piensa que “la nueva situación excede el marco presupuestario del Programa Operativo” y que “sería necesaria una ampliación de fondos para responder la nueva demanda llegada” la mayoría de los organismos intermedios piensa que, en todo caso, el desarrollo de los itinerarios para personas de muy baja empleabilidad y muy alejados del mercado laboral resulta especialmente necesario como instrumento de inclusión social y, por tanto, cobra especial relevancia el Fondo Social Europeo.

Tras describir como han podido afectar a los diferentes colectivos los cambios en el contexto, se pasa a examinar los cambios concretos producidos en el POLCD.

Como se ha indicado anteriormente, el deterioro experimentado por la economía española debido a la crisis, ha incidido irremediablemente en la ejecución de los Programas Operativos. La destrucción del empleo que caracteriza al contexto económico actual, ha propiciado el replanteamiento de los objetivos establecidos para una mayor orientación hacia la creación de empleo.

La Comisión, consciente del papel que ejerce el Fondo Social Europeo como herramienta clave para superar la coyuntura económica actual, propuso, en el marco del “Plan de Recuperación Económica”, una serie de medidas al objeto de simplificar los criterios para recibir apoyo del Fondo Social Europeo, con el fin de que los Estados miembros puedan, reforzar las políticas activas en el ámbito del mercado laboral y centrar el apoyo en los más desprotegidos.

Así, entre las medidas adoptadas en 2010, además de las modificaciones reglamentarias introducidas en 2009, destacan las modificaciones de varios artículos del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, introducidas mediante la publicación del Reglamento (CE) n.º 539/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de junio de 2010.

Entre las principales modificaciones contenidas en el citado Reglamento, destacan:

- Modificación del art. 48 apartado 3: con esta modificación se facilita la adaptación de los programas operativos para dar respuesta a la actual crisis financiera y económica, de manera que los Estados miembros faciliten un análisis que justifique la revisión de un programa operativo, en lugar de una evaluación.
- Modificación del art. 56 en el párrafo segundo del apartado 3 debido a que era necesario aclarar en que momento se considera el gasto subvencionable si se presenta a la Comisión una solicitud de revisión de un programa operativo cuando se añade una nueva categoría de gasto.
- Modificación del art. 57 en su apartado 1 limitando la aplicación de las disposiciones sobre el carácter duradero de las operaciones a aquellas acciones del FSE que se rijan por las normativas de ayudas estatales que incluyan la obligación de mantener la inversión.
- Modificación del art. 93 en su apartado 1 flexibilizando el plazo para el cálculo de la liberación automática del compromiso presupuestario anual en relación con la regla N+2. Dicha flexibilidad fue necesaria debido a una puesta en marcha de los programas más lenta de lo previsto y al retraso en su aprobación.

Asimismo, se publica en este año el Reglamento (CE) n.º 832/2010 de la Comisión de 17 de septiembre de 2010, por el que se introducen diversas modificaciones al Reglamento (CE) n.º 1828/2006, que pretende igualmente paliar la necesidad de simplificar y aclarar determinados requisitos relativos a grandes proyectos, instrumentos de ingeniería financiera e información sobre la ejecución financiera de los programas operativos.

2.6 Complementariedad con otros instrumentos

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

Así, el Instituto de la Mujer, celebra reuniones con las Directoras de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas. En el año 2010 se ha llevado a cabo una. En dicha reunión se ha obtenido la cooperación, colaboración y coordinación entre las actuaciones realizadas por el Instituto de la Mujer y las Comunidades Autónomas en esta materia.

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

En cualquier caso, la complementariedad de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en las distintas formas de intervención que concurren en el territorio de una Comunidad Autónoma ha sido objeto de una atención particular en los mecanismos de identificación previa de las actuaciones que se han realizado.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes (DGII) señala que existe complementariedad con el Fondo Europeo para los Refugiados (FER) y el Fondo Europeo para la Integración de Inmigrantes (FEI), siendo la propia DGII la Autoridad Responsable.

Cruz Roja Española manifiesta que no tiene financiación de otros instrumentos financieros europeos.

Cáritas informa que las entidades beneficiarias han complementado las actuaciones financiadas desde el P.O. de Lucha contra la Discriminación con otros instrumentos financieros: fondos provenientes de las comunidades autónomas (medidas de formación para el empleo y orientación, etc.) y/o con fondos privados que se reciben desde diferentes subvenciones y/o donaciones.

En ningún caso se recibe financiación de otros Fondos Europeos para complementar el 20% del coste de las distintas operaciones, no produciéndose una doble financiación de fondos de la Unión Europea, tal como queda reflejado en los convenios que se firman entre Cáritas Española y las Cáritas ejecutoras de las operaciones.

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.

2.7 Disposiciones en materia de seguimiento

El artículo 67 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, referido a los informes de ejecución anual y final, establece en su apartado 2, letra d), que los informes de ejecución anuales y final deberán reflejar las medidas adoptadas por la Autoridad de Gestión o por el Comité de seguimiento a fin de garantizar la calidad y la eficacia de la intervención. El apartado i) se refiere a las medidas de evaluación y seguimiento. Por su parte, el apartado e) dispone que el informe de ejecución anual debe recoger las medidas adoptadas a fin de facilitar información sobre el Programa Operativo y darlo a conocer.

Sin perjuicio de la actividad de seguimiento realizada por los propios organismos intermedios, en base a las funciones que tienen atribuidas por las disposiciones de aplicación de los Programas Operativos y por los acuerdos de delegación que se han firmado, desde el inicio de este periodo de programación se han adoptado por la Autoridad de gestión una serie de medidas para garantizar la calidad y la eficacia de los Programas Operativos, tales como la publicación de la orden que determina los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo, el establecimiento de los sistemas de gestión y control de los Programas Operativos, que en su mayoría están aceptados por la Comisión Europea, el establecimiento del procedimiento para llevar a cabo las verificaciones de los artículos 60 y 13 del reglamento 1083/2006, elaboración de manuales de procedimiento y elaboración de orientaciones para la recogida de datos de seguimiento físico.

1. Medidas adoptadas para garantizar la calidad y la eficacia del Programa Operativo:

1.1 Plazos a cumplir en el proceso de certificación y declaración de gastos.

En base a lo establece el artículo 87 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, relativo a la fecha de presentación de las solicitudes de pago y plazos de pago, se enviaron a los Organismos Intermedios desde la Autoridad de Gestión del Fondo Social Europeo instrucciones sobre los plazos a cumplir en el proceso de certificación y declaración de gastos en el periodo de programación 2007-2013 con fecha 3 de febrero de 2010.

El proceso de certificación de gasto debe cumplir con los requisitos que se exigen en el artículo 60 del Reglamento (CE) 1083/2006 en lo respecta a la Autoridad de Gestión y los estipulados en el artículo 61 del mismo cuerpo legal en lo respecta a la Autoridad de Certificación.

Por otra parte la Autoridad de Gestión había dado instrucciones sobre el proceso de verificación de gastos a los Organismos Intermedios, así como también se había establecido que para el periodo 2007-2013 las certificaciones del organismo Intermedio no eran anuales sino que se podían certificar gastos con fecha de pago de distintos años en un mismo certificado, recomendando introducir todos los gastos efectivamente pagados y verificados disponibles en el momento de la certificación.

Las características del proceso de certificación del gasto de este periodo aconsejan que se certifique gastos con mayor frecuencia que en el periodo anterior, preferentemente 3 veces al año.

Teniendo en cuenta las disposiciones reglamentarias y todas la instrucciones enviadas por la Autoridad de gestión, se estableció por La Unidad Administradora del FSE en 2010 un calendario con las fechas tope de presentación de los certificados a la Autoridad de Gestión por parte de los Organismos Intermedios.

Este calendario era necesario para la correcta planificación del trabajo a realizar en relación con el análisis de los certificados de gasto por parte de la Autoridad de gestión y de la Autoridad de Certificación, así como para la labor de los organismos intermedios en sus verificaciones.

De esta forma quedó establecido que los certificados de gastos se presentaran con las siguientes fechas tope de presentación por parte del Organismo Intermedio a la Autoridad de gestión: 15 de marzo, 1 de junio y 15 de septiembre. Los certificados de gasto presentados fuera del plazo se incluirán en la solicitud de pago a la Comisión siguiente.

1.2 Verificaciones de gestión según artículos 60 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006 y 13 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006.

Según lo dispuesto en el artículo 60 apartado b) del Reglamento (CE) n.º 1083/2006 y en el apartado 2 del artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006, mediante las verificaciones se abordarán los aspectos administrativos, financieros, técnicos y físicos de la ejecución de las operaciones, según corresponda, siendo preciso realizar verificaciones administrativas de todas las solicitudes de reembolso de los beneficiarios y verificaciones sobre el terreno de algunas operaciones concretas.

En base a lo establecido en el artículo 60 apartado b) del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, será la Autoridad de Gestión la responsable de llevar a cabo tales verificaciones. Ahora bien, como responsable de estas tareas, la Autoridad de Gestión puede optar por su delegación en los Organismos Intermedios. De esta forma, en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo españoles, en virtud de acuerdo por escrito, han sido delegadas en los Organismos Intermedios las funciones de realización de las verificaciones de gestión, que podrán ejercerlas por si mismos

o, en su caso, contando con el apoyo y colaboración de los organismos colaboradores contemplados en las disposiciones de aplicación del Programa Operativo correspondiente.

Ahora bien, es necesario tener en cuenta que aunque la ejecución de las tareas de verificación haya sido delegada en los Organismos Intermedios, lo que la Autoridad de Gestión no podrá delegar en ningún momento es la responsabilidad de asegurar que todas las tareas de verificación por parte del Organismo Intermedio y demás organismos implicados se estén desarrollando correctamente. En este sentido, las medidas adoptadas por la Autoridad de Gestión han sido esencialmente durante el año 2010 las siguientes:

- ❖ Elaboración y remisión a todos los organismos gestores de los diferentes Programas Operativos del documento de “Orientaciones de la Autoridad de gestión para la realización de verificaciones sobre el terreno de las operaciones del Fondo Social Europeo (FSE), periodo 2007-2013”, de 1 de junio de 2010.
- ❖ Establecimiento del procedimiento a seguir para la realización de las visitas de seguimiento, determinación del contenido de los informes de la visita de seguimiento, así como del acta de la visita y por último elaboración y envío del calendario de dichas visitas con fecha 18 de junio de 2010.

1.3 Oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas FSE.

La puesta en marcha de la oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas concedidas por el Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013, se hace posible mediante la celebración, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de un contrato de servicios en el año 2009, con una duración prevista de 2 años prorrogable por otros 2. La labor desempeñada por esta oficina técnica ha resultado crucial para un desarrollo óptimo del procedimiento de certificación. Entre las actividades desarrolladas, destaca el apoyo prestado a través del Centro de Atención a Usuarios (CAU), que ha permitido la resolución de las diversas incidencias que se han ido planteando, habiéndose manifestado un alto grado de satisfacción por parte de los organismos intermedios a través de las actividades de evaluación que sobre el mismo se han efectuado.

A lo largo de 2010 esta oficina técnica ha seguido mejorando la aplicación informática y prestando apoyo, sobre todo en lo referente al tratamiento de gastos no admitidos, minoraciones de gastos por errores materiales y tratamiento de irregularidades.

Cabe destacar además que esta oficina técnica de apoyo a la UAFSE en la gestión de las ayudas concedidas por el Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013 ha realizado durante 2010 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.
- 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.

1.4 Comités de Seguimiento

Durante los meses de abril, mayo y junio de 2010 se han venido celebrando los Comités de Seguimiento de los diferentes Programas Operativos. De esta forma, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 65 del Reglamento nº1083/2006, de entre las tareas de los diferentes Comités de Seguimiento destacan:

- ❖ Análisis de los progresos realizados en la consecución de los objetivos específicos del Programa Operativo.
- ❖ Revisión, en su caso, de los criterios de selección aprobados con anterioridad,
- ❖ Análisis, en su caso de posibles revisiones del Programa Operativo.
- ❖ Información sobre el informe anual de control.
- ❖ Examen de los resultados de la ejecución.
- ❖ Estudio y aprobación del informe anual de ejecución del año 2009 correspondiente al periodo de programación 2007-2013.
- ❖ Análisis, en su caso, de las propuestas de modificación de la decisión de la Comisión sobre la contribución de los Fondos.
- ❖ Asimismo, y dada la situación de solapamiento entre los periodos de programación 2000-2006 y 2007-2013, en el orden del día de los diferentes Comités de Seguimiento se incluyó un apartado relativo al estado del cierre.

El Comité de Seguimiento del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación tuvo lugar con carácter presencial el día 29 de junio 2010.

2. Medidas de evaluación y seguimiento.

2.1. Evaluación de los Programas Operativos.

Con carácter general las actuaciones de evaluación realizadas durante el año 2010 han estado vinculadas y centradas en la elaboración de la Evaluación Temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (EETIO), los Planes de Información y Publicidad así como la participación activa en los diferentes foros que han tenido lugar durante este año. Por otra parte, estos trabajos se han desarrollado dentro de un marco de partenariado con la Comisión Europea, habiendo participado en las reuniones convocadas al efecto con objeto de fijar las orientaciones a nivel comunitario aplicables a las citadas actuaciones.

Es importante en este momento recordar el marco en el que se desenvuelve la Evaluación en una forma paralela a las actividades desarrolladas en este año así como describir los distintos tipos de herramientas con las que se cuenta con objeto de alcanzar sus objetivos. El Sistema de Evaluación Continua y Seguimiento Estratégico en el actual periodo de programación 2007-2013 consta de las siguientes tareas:

- La Evaluación Continua. Se define en el artículo 47 del Reglamento 1083/2006 y supone un proceso continuado de evaluación de las prioridades comunitarias y nacionales, bien de carácter temático o bien referido a los propios Programas Operativos.
- En cuanto a las obligaciones relativas a la evaluación de las medidas de información y publicidad de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos, quedan recogidas en el artículo 4 del Reglamento 1828/2006, el cual prevé la realización de evaluaciones específicas.
- El Seguimiento Estratégico. Se encuentra definido en el artículo 29 del Reglamento 1083/2006 y contempla el análisis de la contribución de los Programas cofinanciados con los Fondos, a nivel de MENR, mediante la realización de dos informes de seguimiento estratégico en 2009 y 2012.

1) Método de coordinación

Para coordinar el proceso de evaluación en el periodo de programación 2007-2013, se constituyó el Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación, respondiendo así a los requerimientos exigidos en los artículos 47 y 48 del Reglamento (CE) n.º 1086/2006 y las orientaciones del documento de trabajo nº 5 de la Comisión. Por otro lado, el Comité sirve de plataforma común para el intercambio de ideas y experiencias en materia de evaluación y refuerza la función de esta última durante el periodo de programación actual.

En el caso del Fondo Social Europeo, dada su naturaleza y esquema de programación, ya que conviven programas plurirregionales y programas regionales y que en los primeros participan diversidad de instituciones públicas y asimilables a públicas con implicación financiera muy diferente y con el fin de establecer la colaboración necesaria entre las distintas instituciones implicadas, se ha constituido adicionalmente y en coordinación con el Comité citado, un Grupo Técnico de Evaluación para el Fondo Social Europeo (GTE), coordinado y dirigido desde la Autoridad de Gestión compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de los Organismos Intermedios, de las Comunidades Autónomas, de las Redes Sectoriales, de los Agentes Sociales y de la Comisión Europea.

Por otro lado, la ejecución del Plan de Evaluación, exige una serie de obligaciones tanto para los Organismos Intermedios, como para la propia Autoridad de Gestión a través del Área de Evaluación y Seguimiento Estratégico. Los Organismos Intermedios, tanto de naturaleza plurirregional (salvo los pequeños Organismos) como autonómica, deben realizar las evaluaciones operativas, tanto por desviación como por revisión de programa, y las evaluaciones de los planes de información y publicidad. Asimismo deben proporcionar la información que les requieran los evaluadores, y participar en cuantas entrevistas se les solicite. Además, el Área de Evaluación y Seguimiento Estratégico, aparte de la dirección y coordinación de todos los trabajos, debe realizar el análisis de los indicadores de alerta, y la evaluación de todo tipo de los pequeños Organismos de los programas de naturaleza plurirregional.

Por otra parte, la eficacia y el correcto desarrollo del (MENR) y de los Programas Operativos, exigían el establecimiento de un dispositivo de seguimiento estratégico y evaluación armonizado e integrado en lo que se refiere a procedimientos, metodologías, técnicas y contenidos.

Todo ello justificó la celebración de un procedimiento de contratación dirigido a empresas especializadas en evaluación, para la prestación de asistencia técnica a la Autoridad de Gestión y la realización de una serie de tareas relacionadas con el seguimiento estratégico y la evaluación continua de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Este proceso de contratación se realizó en 2009 al amparo de la línea de evaluación de la que dispone el Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, y que está cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

2) Evaluación de los Programas Operativos

Como se ha citado anteriormente, en el año 2010 las actividades de evaluación a nivel nacional se han centrado mayoritariamente en los Programas Operativos del periodo de programación 2007-2013, en la Evaluación Temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (EETIO), en los Planes de Información y Publicidad así como en la participación activa en diferentes foros.

Evaluación continua

Se introduce en este periodo un nuevo concepto de evaluación continua, más vinculada que en periodos anteriores al sistema de seguimiento y con una influencia mayor en la toma de decisiones. Su objetivo principal es realizar un seguimiento continuo de la puesta en marcha, de la ejecución de los programas y, de los cambios en el contexto con la finalidad de comprender y analizar en profundidad las realizaciones y los resultados logrados, así como los avances en cuanto a los impactos a medio plazo, proponiendo para ello las medidas correctoras que fuesen necesarias en caso de no poder conseguir los objetivos propuestos. Puede tener una naturaleza estratégica, y en ese caso tendrá por objeto el examen de la evolución de un programa o grupo de programas en relación con determinadas prioridades comunitarias y nacionales o, una naturaleza operativa, y entonces tendrá por objeto apoyar el seguimiento de un Programa Operativo. Se ha previsto, dentro del proceso de evaluación continua la realizar dos tipos de evaluaciones.

Evaluaciones Estratégicas Temáticas: Estas evaluaciones presentan un carácter estratégico, pues se realizarán a nivel de MENR, aunque en algunos aspectos será necesario descender a nivel operativo para valorar el desarrollo de dicha estrategia. Son evaluaciones de carácter temático, no regionales, centradas en aspectos considerados prioritarios en todo el territorio nacional, dentro de la política de cohesión. En concreto y en el caso de España se realizarán las siguientes evaluaciones:

- **Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento (EETEC):** Las políticas destinadas a fomentar la I+D+i y la Sociedad de la Información ocupan un lugar prioritario en el conjunto de las políticas económica, industrial y tecnológica de España. Así, se ha considerado oportuno llevar a cabo una Evaluación Estratégica Temática en materia de I+D+i y Sociedad de la Información, que analice específicamente la estrategia relativa al impulso de la Economía del Conocimiento por parte de los Fondos Estructurales, en el periodo de programación 2007-2013.
- **Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (EETIO):** La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación son principios horizontales requeridos por la Unión Europea, que deben ser respetados en las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos Comunitarios. Por ello, se ha acordado realizar una Evaluación Estratégica Temática en materia de igualdad de género orientada a analizar la estrategia relativa a la igualdad de oportunidades contenida en el MENR, así como la integración de dicho principio horizontal en el resto de políticas impulsadas por los Fondos Estructurales en el período de programación 2007-2013.

En un contexto marcado por el partenariado entre la Comisión, las diversas Autoridades nacionales, y los Organismos Intermedios, materializado a través de diversas reuniones a lo largo del año 2010, la versión final del EETIO consolidado de los fondos FEDER, FSE y Fondo de Cohesión, se cerró el día 14 de diciembre en reunión convocada por la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios, del Ministerio de Economía y Hacienda (SGPTEPC) con asistencia de la Comisión Europea. No obstante lo anterior y debido a la muy buena recepción que tuvo la aportación del FSE a este Informe por parte de la SGPTEPC y de la Comisión Europea, con posterioridad se ha ido complementando con datos adicionales dado que algunos trabajos de campo no se habían podido completar debido a problemas de calendario y faltaban por añadir algunos resultados y conclusiones de los mismos a la vista de dichos resultados.

- Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente (EETMA): El principio de protección medioambiental ocupa un lugar prioritario en la política de cohesión española. Por esta razón, se ha considerado necesario llevar a cabo una Evaluación Estratégica Temática en materia de medio ambiente, que analice específicamente la estrategia relativa a la protección medioambiental y a la integración de este principio horizontal en el resto de acciones impulsadas por los Fondos Estructurales en el periodo actual de programación 2007-2013. Asimismo, esta evaluación está prevista en las Memorias Ambientales que acompañan a los Programas Operativos.

- Evaluación Estratégica Temática de Inmigración (EETI): Las actuaciones dirigidas al colectivo de inmigrantes ocupan un lugar prioritario en el conjunto de las políticas públicas basadas en la igualdad de derechos y deberes, en la igualdad de oportunidades y en la inclusión social, siendo este aspecto el motivo principal por el que se ha considerado necesario llevar a cabo una Evaluación Estratégica Temática en materia de inmigración en el periodo actual de programación.

En cuanto al calendario de realización de estas evaluaciones temáticas, se decidió conjuntamente con el Ministerio de Economía y Hacienda, y el resto de los Fondos que configuran el MENR, que la de igualdad de oportunidades se realizara en el año 2010, como así se ha hecho, y el resto se realizarán en el año 2011.

Documentos de referencia: Para la realización de las evaluaciones estratégicas temáticas se tendrá en cuenta, además de la normativa relativa a los Fondos, los siguientes documentos:

- Guía metodológica para la elaboración de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores.
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento (I+D+i y Sociedad de la Información) (EETEC)

- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO)
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente, (EETMA)
- Guía General de Evaluación Continua de los Programas Operativos FSE 2007-2013.

Evaluaciones operativas: La evaluación operativa se define como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado a mejorar la eficiencia de los POs a través del análisis del grado de ejecución de sus indicadores de alerta, de las desviaciones de dichos indicadores y de las modificaciones a realizar entre ejes, con la finalidad de alcanzar los objetivos planificados.

Se trata de un proceso relacionado con el seguimiento de la ejecución de los Programas Operativos, no estableciéndose plazos predeterminados para los ejercicios evaluativos ya que responde a un marco flexible en el que los Programas Operativos serán evaluados únicamente cuando sea necesario. En este sentido, las evaluaciones operativas se vinculan directamente a los Programas Operativos y no al MENR.

Documentos de referencia: Para la realización de las evaluaciones operativas se tendrán en cuenta, además de la normativa relativa a los Fondos, los siguientes documentos:

- Guía metodológica para la elaboración de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores.
- Guía General de Evaluación Continua de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo 2007-2013.

3) Evaluación de las medidas de información y publicidad

Las actividades de información y publicidad de los Fondos comunitarios para el período 2007-2013 se encuentran recogidas en los diferentes Planes de Comunicación, constituyendo la herramienta central para la gestión de estas actividades.

El plan de comunicación contempla las actuaciones a llevar a cabo en materia de evaluación, analizando, entre otros aspectos, la ejecución, la gestión y seguimiento, la eficacia, el impacto y los desafíos de las actividades en materia de información y publicidad.

Durante este año y con fecha 15 de septiembre, se han finalizado los Planes de Información y Publicidad relativos a los Organismos Intermedios pequeños integrados en los programas Pluriregionales así como uno adicional por cada uno de los tres Programas Operativos Pluriregionales.

Documentos de referencia: Para la realización de la evaluación del Plan de Comunicación se tiene en cuenta, además de la normativa relativa a los Fondos, el siguiente documento: Guía de Evaluación del Plan de Comunicación.

4) Seguimiento estratégico del MENR

Una de las prioridades del nuevo periodo 2007-2013 es evaluar la contribución de la política de cohesión a la realización de los objetivos de Lisboa y hacer que esta contribución sea lo más visible posible.

El objetivo fundamental del seguimiento estratégico es analizar la contribución de los programas cofinanciados por los Fondos Estructurales y de Cohesión al cumplimiento de los objetivos estratégicos del MENR y a la política de cohesión europea en general. En este apartado se incluye la realización de dos informes de seguimiento estratégico del MENR:

- Informe de seguimiento estratégico del MENR 2009 (ya realizado)
- Informe de seguimiento estratégico del MENR 2012

Los informes de seguimiento estratégico analizan la situación y tendencias socioeconómicas así como la contribución de los Programas Operativos a la ejecución de los objetivos de la política de cohesión, a los objetivos de cada Fondo y, a las Orientaciones Estratégicas Comunitarias. Incluyen por tanto información de FEDER, FSE y Fondo de cohesión. Los informes recogen el análisis de diversos aspectos del MENR, entre los que cabe destacar el análisis de contexto socioeconómico, pertinencia, coherencia interna y externa, complementariedad, cumplimiento de prioridades horizontales y realización de los Programas Operativos que lo componen a la fecha de presentación del informe.

Documentos de referencia: Para la realización de los informes de seguimiento estratégico del MENR se tienen en cuenta, además de la normativa relativa a los Fondos, los siguientes documentos:

- Guía metodológica para la elaboración de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores.
- Guía de elementos comunes a FEDER, FSE y Fondo de Cohesión para el seguimiento estratégico del MENR 2007-2013.

5) Reuniones profesionales mantenidas. Este apartado se puede separar en tres líneas diferentes de actividades mantenidas durante 2010:

A) Reuniones del grupo profesional de Evaluación de la Comisión Europea. En este aspecto se han mantenido las reuniones que figuran a continuación:

- Sevilla el 16 de marzo. Aprovechando el hecho de que España presidió durante el primer semestre de 2010, España propuso a la Comisión Europea la celebración de una reunión del grupo profesional de expertos de evaluación con tal motivo en España y, en concreto, en la ciudad de Sevilla. La propuesta fue aceptada y la reunión del grupo profesional de la Comisión se celebró con gran éxito de participación y resultados como reconoció la propia representación de la Comisión.

- Bruselas el 8 de junio. Discusión de aspectos técnicos y problemáticas de diversos Estados miembros con gran intercambio de experiencia en los temas propios de Evaluación.

- Bruselas el 18 y 19 de noviembre. Con ocasión de esta reunión, España fue invitada a proporcionar una aportación que consistió en una presentación de la Evaluación Estratégica Temática de Inmigración que se va a realizar en 2011; la presentación consistió en una exposición organizativa de las líneas generales de la evaluación así como las razones por las que España había decidido realizar esta Evaluación aportando como información complementaria, en fichero informático adicional, los aspectos técnicos de la misma. Entre los demás temas tratados cabe destacar la visión, desde el punto de vista de evaluación, tanto de la estrategia 2020 como del Quinto Informe sobre Cohesión Económica, Social y Territorial y, finalmente, los aspectos de planificación de actividades para el año 2011 por parte del grupo de expertos.

B) Reuniones de planificación de tareas a desarrollar en 2011 en España. Dada la experiencia adquirida por el problema ya mencionado que ha supuesto la obtención de datos de campo en la realización de la EETIO en 2010 y dado que en 2011 hay tres Evaluaciones Temáticas, se han efectuado diversas reuniones de planificación con objeto de tratar de evitar el citado problema en 2011. Estas reuniones se han realizado durante el cuarto trimestre del año una vez que las tareas documentales de 2011 se habían cubierto en su mayoría.

C) Adicionalmente, cabe destacar la gran actividad efectuada en relación con las reuniones mantenidas en la SGPTPEC, principalmente, a lo largo del segundo semestre del año con objeto de definir y consensuar el fondo y la forma del contenido de la EETIO.

D) En último lugar es de destacar la creación del CAUEVALUACION-FSE, FAQ'S y la plataforma de intercambio de información, soportada en el correo electrónico respectivo, con el objetivo básico de dar respuesta uniforme a las preguntas básicas en torno a la evaluación y el seguimiento estratégico, y utilizar un canal de comunicación ágil de intercambio de información sobre ambos elementos.

2.2. Sistema informático de seguimiento FSE2007.

De conformidad con el artículo 60, apartado c) del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, la Autoridad de Gestión garantizará que se dispone de un sistema informatizado de registro y almacenamiento de datos contables relacionados con cada una de las operaciones correspondientes al Programa Operativo y que se procede a la recopilación de los datos sobre la ejecución necesarios para la gestión financiera, el seguimiento, las verificaciones, las auditorías y la evaluación.

La UAFSE ha previsto como sistema de registro de datos el sistema informático FSE2007, que permitirá disponer de toda la información relevante de las distintas Autoridades que intervienen en la gestión del Fondo Social Europeo, teniendo en cuenta la separación de funciones que estipula el artículo 58 b) del Reglamento (CE) n.º 1083/2006. El sistema recoge todos los datos de programación Fondo Social Europeo y de seguimiento de la ejecución financiera y física de los Programas Operativos 2007-2013. En lo que concierne a la Autoridad de Certificación, el sistema soportará y registrará todos los procedimientos de certificación y pago de los gastos. Por último, en relación con la Autoridad de Auditoría, se registrarán todas las actuaciones de auditoría y control que se realicen.

3. Visitas de seguimiento, encuentros, reuniones y seminarios

Se ofrece a continuación información sobre las distintas actividades desarrolladas por la Autoridad de Gestión hasta el 31 de diciembre de 2010 relacionadas con la gestión, el seguimiento y la evaluación de los programas operativos. Hay que tener en cuenta que la Autoridad de Gestión procura que la organización de la mayoría de las mismas se lleve a cabo bajo el principio de partenariado.

3.1. Visitas de seguimiento

Los sistemas de gestión y control de los Programas Operativos FSE de España establecen tareas de supervisión, por parte de la Autoridad de Gestión, de las verificaciones así como del resto de las funciones delegadas a los Organismos Intermedios en virtud de los acuerdos suscritos al amparo de los artículos 59.2 del Reglamento (CE) 1083/2006 y 12 del Reglamento (CE) 1828/2006. Estas tareas de supervisión consisten, por un lado, en un análisis por muestreo de gastos y operaciones concretas y de sus expedientes de verificación, tanto administrativas

como “in situ” previo a la certificación del gasto y, por otro. en la realización de visitas de seguimiento.

En los escritos de aprobación de los sistemas de gestión y control la Comisión Europea expresa que “teniendo en cuenta que una parte considerable de las responsabilidades de la Autoridad de Gestión son delegadas a los Órganos Intermedios, es muy importante que haya una estricta supervisión por parte de la Autoridad de Gestión”.

En la descripción de los sistemas de gestión y control, en el último párrafo del apartado 2.2.4, incorporado por el Anexo de 19/11/2009, “Verificación de operaciones”, se establece que la Autoridad de Gestión realizará visitas de seguimiento con el fin de comprobar, para las operaciones que se seleccionen, que las tareas delegadas se ejercen correctamente y que en dichas operaciones concurren los elementos esenciales para su elegibilidad conforme al FSE.

El informe de 1 de junio de 2010, del plan IGAE auditor año 2009-2010, insiste en la urgencia de realizar las visitas de seguimiento para comprobar que las tareas delegadas realizadas por los organismos intermedios, en particular en relación con las funciones del artículo 13 del Reglamento (CE) 1828/2006, se ejercen correctamente.

Por todo ello, el 18 de junio de 2010 la Autoridad de Gestión remitió a todos los Organismos Intermedios el documento “Visitas de seguimiento de la Autoridad de Gestión”, en el que se establece el alcance, metodología y cronograma de fechas orientativas de realización de estas visitas en 2010.

3.2. Encuentros anuales

En cumplimiento de lo dispuesto por la normativa comunitaria, que prevé un examen anual de los progresos realizados en la ejecución de cada Programa Operativo, de los principales resultados obtenidos, la ejecución financiera así como de otros factores para mejorar la ejecución de los Programas Operativos, la Autoridad de Gestión organizó, en colaboración con la Comisión Europea, los Encuentros Anuales 2008 FSE, que se celebró el día 29 de abril de 2010.

La edición de los Encuentros Anuales FSE se centró fundamentalmente en el tratamiento de diversas cuestiones como:

- Cuestiones relativas al cierre de las intervenciones 2000-2006, tales como la ejecución financiera, previsión de solicitudes de pago previas al cierre, medidas adoptadas para garantizar la presentación de unos documentos de cierre de calidad, calendario previsto para el envío de los documentos de cierre y procedimiento para la actualización de las irregularidades del periodo que se cierra.

- Evaluación:
 - Principales resultados de la evaluación ex-post 2000-2006.
 - Evaluación 2007-2013: estado de situación de la evaluación sobre Igualdad de Oportunidades y las previsiones sobre evaluaciones operativas.
- Ejecución de los Programas Operativos 2007-2013 y posibles obstáculos a la misma.
- Modificaciones reglamentarias llevadas a cabo para acelerar y simplificar la ejecución de los POs.
- Aplicación de las observaciones de la Comisión a los informes anuales de ejecución correspondientes a 2009 en cuanto a la recogida y análisis de indicadores estratégicos, de realización y de resultados, así como actualización de los indicadores relativos a las acciones de información y publicidad.
- Modificaciones y previsión de modificaciones de los programas operativos 2007-2013.
- Redes temáticas.
- Planes de comunicación: posibles modificaciones, funcionamiento de la web con información sobre FSE, situación de la realización de la evaluación de las medidas de información y publicidad del Plan de Comunicación y actualización de la lista de beneficiarios

3.3. Reuniones

La actividad de las Autoridades de Gestión y Certificación se desarrolla prioritariamente a través de reuniones de trabajo, celebradas tanto en la sede de la Autoridad de Gestión como fuera de ella. A estos efectos, durante el año 2010, podemos citar las siguientes:

Durante 2010 las distintas autoridades han participado en las reuniones habituales de seguimiento con el resto de Estados miembros del Comité FSE, del Comité de Coordinación de Fondos (COCOF) y de los distintos Grupos de Trabajo Específicos.

En el ámbito nacional, las distintas autoridades, en estrecha colaboración con los responsables del Organismo Intermedio/OOII, han mantenido múltiples reuniones dirigidas fundamentalmente a:

- Planificación, preparación y presentación de la documentación exigida para el cierre de los programas operativos del período 2000-2006.

- Problemas suscitados en relación con la aprobación de la Descripción de los Sistemas de Gestión y Control.
- Reuniones relativas a la realización de las Auditorías de sistemas y Auditorías Operaciones.
- Visitas de seguimiento de la Autoridad de Gestión: ver apartado 3.1 Visitas de Seguimiento
- Visitas de Autoridad de Certificación
- Reuniones para utilización y optimización de la aplicación informática FSE2007.
- Formación: El personal de la Autoridad de Gestión y Certificación ha participado activamente en la impartición de formación relacionada con el Fondo Social Europeo organizada a instancias de distintos Organismos Intermedios (citando cada caso concreto).

3.4. Seminarios y Jornadas.

II Foro FSE.

El Foro FSE es el órgano de debate y encuentro de las administraciones implicadas en las intervenciones del Fondo Social Europeo, interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil. Los días 4 y 5 de mayo de 2010, en colaboración con la Junta de Extremadura y la Diputación de Cáceres se celebró su segunda edición bajo el lema 'Por una Europa más inclusiva'.

Se presentaron experiencias y soluciones generadas por el Fondo Social Europeo en el ámbito de la inclusión social y de las políticas activas de empleo.

Jornada de reflexión sobre el futuro del FSE

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) organizó el el 16 de diciembre de 2010, en Madrid, una jornada de reflexión sobre el futuro del FSE y la contribución de la política de cohesión a la creación de empleo y a paliar los efectos de la crisis en la Unión Europea.

La jornada sirvió para reflexionar sobre el futuro del FSE y de la política de cohesión, mostrando las líneas en discusión para el horizonte que se abre en 2014 y señalando las pautas a seguir para participar en el debate europeo de construcción de la política de cohesión.

Esta jornada permitió conocer y analizar los primeros planteamientos presentados por la Comisión Europea y los Estados Miembros, relativos al reglamento financiero aplicable al

presupuesto general de la UE, así como reflexionar sobre la estrategia 2020 y participar en la propuesta española de la definición del futuro FSE. Se pretendió asimismo fomentar y facilitar la participación de gobiernos regionales y entidades sociales en las decisiones de futuro, que afectarán a nuestras políticas de empleo.

La jornada iba dirigida a representantes regionales e institucionales de los organismos actualmente implicados en el desarrollo y la gestión del FSE en España, así como de ONGs e interlocutores sociales, cuya participación es clave a la hora de hacer propuestas que ayuden a alcanzar los objetivos políticos de la Estrategia 2020 y de la Política de Cohesión de la Unión Europea. Contó con la participación de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, entre otros.

3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS

3.1. EJE 2 “Fomentar la empleabilidad la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres”

3.1.1. Análisis cuantitativo de la ejecución

Los temas prioritarios asociados a este eje son el 65,66 ,69,70 y 71.

3.1.1.1. Información relativa a los avances físicos y financieros de la prioridad

Cuadro 8 : Indicadores de realización y resultados (eje / temas prioritarios)

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
8. Indicadores de realización y resultados por Ejes y temas prioritarios del P.O.

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
A2	65	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	2.250	-	-	3.051	131,62	-	-	2.318
A2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2.205	-	-	2.717	90.566,67	-	-	3
A2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	0	135	135	2,07	0	6.514	6.514
A2	66	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	66	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	66	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	69	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	4	4	8	5	2.893	2.898	847,37	103	239	342
A2	69	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0

A2	69	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	69	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	153	36,26	-	-	422
A2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	15	11,90	-	-	126
A2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	15	-	-	78	3.900,00	-	-	2
A2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	17	77,27	-	-	22
A2	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	-	-	38	18,01	-	-	211
A2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	6.845	15.890	22.735	24.012	61.351	85.363	30,72	162.736	115.116	277.852
A2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	500	-	-	1.568	140,00	-	-	1.120
A2	70	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	190	-	-	190		-	-	0
A2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	540	-	-	814	174,68	-	-	466
A2	70	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	16
A2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	196	-	-	446	1.393,75	-	-	32
A2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	11	-	-	21	67,74	-	-	31
A2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	27
A2	70	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.025	2.020	3.045	2.465	4.692	7.157	4,33	98.149	67.168	165.317
A2	71	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	14.063	10.122	24.185	28.661	21.296	49.957	138,13	19.658	16.509	36.167
A2	71	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.024	-	-	9.080	185,15	-	-	4.904
A2	71	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	142	-	-	191	280,88	-	-	68

A2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	16
A2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	14	-	-	18	128,57	-	-	14
A2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	15	-	-	20	181,82	-	-	11
A2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	1	-	-	2	40,00	-	-	5
A2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	19	211,11	-	-	9
A2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	913	665	1.578	1.561	1.207	2.768	63,38	2.483	1.884	4.367
A2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.728	2.272	5.000	4.261	4.963	9.224	203,31	2.146	2.391	4.537
A4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	6
A4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
A4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	15	300,00	-	-	5
A4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
A5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
A5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	5	250,00	-	-	2
A5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	7	700,00	-	-	1
B2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	203	-	-	327	154,98	-	-	211
B2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1.020	-	-	1.142	114.200,00	-	-	1
B2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	54	54	108	18,18	0	594	594
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	69	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	4	4	8	4	321	325	1.048,39	9	22	31
B2	69	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	69	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	69	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	41	107,89	-	-	38
B2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	6	50,00	-	-	12
B2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	15	-	-	75	7.500,00	-	-	1
B2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	17	850,00	-	-	2
B2	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	-	-	22	115,79	-	-	19
B2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.925	1.841	3.766	5.438	4.630	10.068	39,77	14.826	10.488	25.314
B2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	51	-	-	408	154,55	-	-	264
B2	70	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	23	-	-	23		-	-	0
B2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	137	-	-	141	335,71	-	-	42
B2	70	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	17	-	-	24	800,00	-	-	3
B2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	5	166,67	-	-	3
B2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	70	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	303	325	628	649	765	1.414	9,39	8.572	6.490	15.062
B2	71	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.613	1.049	2.662	3.523	2.518	6.041	183,34	1.791	1.504	3.295

B2	71	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	575	-	-	1.198	684,57	-	-	175
B2	71	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	6
B2	71	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1	-	-	3	300,00	-	-	1
B2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	15	1.500,00	-	-	1
B2	71	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	89	72	161	151	129	280	70,35	226	172	398
B2	71	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	277	341	618	429	580	1.009	244,31	239	174	413
B4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	15	1.500,00	-	-	1
B4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	4		-	-	0
B5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	7		-	-	0

Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	65	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	1.166	-	-	1.329	190,40	-	-	698
C2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2.482	-	-	4.248	424.800,00	-	-	1

C2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	56	176	232	7,34	0	3.162	3.162
C2	66	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C2	66	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C2	66	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C2	69	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	8	8	16	18	975	993	675,51	44	103	147
C2	69	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C2	69	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C2	69	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	172	95,03	-	-	181
C2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	7	12,96	-	-	54
C2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	15	-	-	78	3.900,00	-	-	2
C2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	17	188,89	-	-	9
C2	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	-	-	41	45,56	-	-	90
C2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	10.084	9.220	19.304	26.334	20.691	47.025	20,09	137.090	96.975	234.065
C2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.411	-	-	4.733	404,88	-	-	1.169
C2	70	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	245	-	-	245		-	-	0
C2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	328	-	-	386	98,22	-	-	393
C2	70	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	14
C2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	77	-	-	105	388,89	-	-	27

C2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	11	42,31	-	-	26
C2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
C2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	4,55	-	-	22
C2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.501	1.542	3.043	3.408	3.280	6.688	4,80	78.656	60.608	139.264
C2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	8.216	5.879	14.095	19.250	13.201	32.451	160,60	10.983	9.223	20.206
C2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.275	-	-	5.727	527,35	-	-	1.086
C2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	98	-	-	103	271,05	-	-	38
C2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	9
C2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	9	-	-	58	725,00	-	-	8
C2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	14	233,33	-	-	6
C2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	5	166,67	-	-	3
C2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	9	-	-	17	340,00	-	-	5
C2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	822	746	1.568	1.568	1.398	2.966	121,56	1.388	1.052	2.440
C2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.320	892	2.212	2.063	1.738	3.801	149,94	1.549	986	2.535
C4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
C4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
C4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	15	375,00	-	-	4
C4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
C5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
C5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	4	400,00	-	-	1
C5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0

C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	7		-	-	0
D2	65	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	342	-	-	501	81,73	-	-	613
D2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	450	-	-	518	51.800,00	-	-	1
D2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	99	177	276	9,93	0	2.780	2.780
D2	66	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	66	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	66	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	69	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	3	3	6	3	910	913	702,31	39	91	130
D2	69	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	69	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	69	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	73	45,91	-	-	159
D2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	10	20,83	-	-	48
D2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	15	-	-	75	7.500,00	-	-	1
D2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	17	212,50	-	-	8
D2	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	-	-	25	31,25	-	-	80
D2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	6.137	7.285	13.422	15.328	18.372	33.700	16,37	120.550	85.274	205.824
D2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	456	-	-	1.805	278,98	-	-	647
D2	70	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	162	-	-	162		-	-	0
D2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	917	-	-	1.208	350,14	-	-	345

D2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	13
D2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	61	-	-	157	654,17	-	-	24
D2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5	-	-	11	47,83	-	-	23
D2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	20
D2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	951	1.669	2.620	2.213	4.030	6.243	5,10	69.342	53.120	122.462
D2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	7.284	5.528	12.812	16.443	11.999	28.442	160,07	9.658	8.111	17.769
D2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.078	-	-	5.455	310,83	-	-	1.755
D2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	45	-	-	48	145,45	-	-	33
D2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	8
D2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	5	-	-	17	242,86	-	-	7
D2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	14	-	-	22	366,67	-	-	6
D2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	11	-	-	13	650,00	-	-	2
D2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	9	-	-	22	550,00	-	-	4
D2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	768	524	1.292	1.322	907	2.229	103,92	1.221	924	2.145
D2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.592	1.116	2.708	2.411	2.232	4.643	208,30	1.193	1.036	2.229
D4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	25,00	-	-	4
D4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1	-	-	1	100,00	-	-	1
D4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	15	500,00	-	-	3
D4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
D5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
D5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D5	86	1	9 - Campañas de	-	-	3	-	-	4	400,00	-	-	1

			comunicación, difusión y sensibilización										
D5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	7		-	-	0

Total Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	2.453	-	-	3.378	133,57	-	-	2.529
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3.225	-	-	3.859	96.475,00	-	-	4
2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	54	189	243	3,42	0	7.108	7.108
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	-	-	0		-	-	0
2	69	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	8	8	16	9	3.214	3.223	864,08	112	261	373
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	-	-	194	42,17	-	-	460
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	21	15,22	-	-	138
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	30	-	-	153	5.100,00	-	-	3
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	34	141,67	-	-	24
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	-	-	60	26,09	-	-	230

2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	8.770	17.731	26.501	29.450	65.981	95.431	31,48	177.562	125.604	303.166
2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	551	-	-	1.976	142,77	-	-	1.384
2	70	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	213	-	-	213		-	-	0
2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	677	-	-	955	187,99	-	-	508
2	70	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	18
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	213	-	-	470	1.342,86	-	-	35
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	15	-	-	26	76,47	-	-	34
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	29
2	70	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.328	2.345	3.673	3.114	5.457	8.571	4,75	106.721	73.658	180.379
2	71	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	15.676	11.171	26.847	32.184	23.814	55.998	141,90	21.449	18.013	39.462
2	71	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.599	-	-	10.278	202,36	-	-	5.079
2	71	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	142	-	-	191	258,11	-	-	74
2	71	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	18
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	14	-	-	18	120,00	-	-	15
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	16	-	-	23	191,67	-	-	12
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	1	-	-	2	33,33	-	-	6
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	14	-	-	34	340,00	-	-	10
2	71	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.002	737	1.739	1.712	1.336	3.048	63,97	2.709	2.056	4.765
2	71	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.005	2.613	5.618	4.690	5.543	10.233	206,73	2.385	2.565	4.950
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	7

4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	14	-	-	30	500,00	-	-	6
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	9	450,00	-	-	2
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	14	-	-	14	1.400,00	-	-	1

Total Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	1.508	-	-	1.830	139,59	-	-	1.311
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2.932	-	-	4.766	238.300,00	-	-	2
2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	155	353	508	8,55	0	5.942	5.942
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	-	-	0		-	-	0
2	69	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	11	11	22	21	1.885	1.906	688,09	83	194	277
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	-	-	245	72,06	-	-	340
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	17	16,67	-	-	102

2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	30	-	-	153	5.100,00	-	-	3
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	34	200,00	-	-	17
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	-	-	66	38,82	-	-	170
2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	16.221	16.505	32.726	41.662	39.063	80.725	18,35	257.640	182.249	439.889
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.867	-	-	6.538	360,02	-	-	1.816
2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	407	-	-	407		-	-	0
2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.245	-	-	1.594	215,99	-	-	738
2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	27
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	138	-	-	262	513,73	-	-	51
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	11	-	-	22	44,90	-	-	49
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	2,38	-	-	42
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	2.452	3.211	5.663	5.621	7.310	12.931	4,94	147.998	113.728	261.726
2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	15.500	11.407	26.907	35.693	25.200	60.893	160,35	20.641	17.334	37.975
2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.353	-	-	11.182	393,59	-	-	2.841
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	143	-	-	151	212,68	-	-	71
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	17
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	14	-	-	75	500,00	-	-	15
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	20	-	-	36	300,00	-	-	12
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	15	-	-	18	360,00	-	-	5

2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	18	-	-	39	433,33	-	-	9
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.590	1.270	2.860	2.890	2.305	5.195	113,30	2.609	1.976	4.585
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.912	2.008	4.920	4.474	3.970	8.444	177,25	2.742	2.022	4.764
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	12,50	-	-	8
4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1	-	-	1	50,00	-	-	2
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	14	-	-	30	428,57	-	-	7
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	8	400,00	-	-	2
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	14	-	-	14		-	-	0

Total

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2010 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2010			%	Previsión año 2010		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	3.961	-	-	5.208	135,62	-	-	3.840
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6.157	-	-	8.625	143.750,00	-	-	6
2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	209	542	751	5,75	0	13.050	13.050
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	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	19	19	38	30	5.099	5.129	789,08	195	455	650

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	-	-	439	54,87	-	-	800
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	4	-	-	38	15,83	-	-	240
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	60	-	-	306	5.100,00	-	-	6
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	68	165,85	-	-	41
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	-	-	126	31,50	-	-	400
2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	24.991	34.236	59.227	71.112	105.044	176.156	23,71	435.202	307.853	743.055
2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.418	-	-	8.514	266,06	-	-	3.200
2	70	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	620	-	-	620		-	-	0
2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	1.922	-	-	2.549	204,57	-	-	1.246
2	70	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	45
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	351	-	-	732	851,16	-	-	86
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	26	-	-	48	57,83	-	-	83
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	1,41	-	-	71
2	70	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	3.780	5.556	9.336	8.735	12.767	21.502	4,86	254.719	187.386	442.105
2	71	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	31.176	22.578	53.754	67.877	49.014	116.891	150,95	42.090	35.347	77.437
2	71	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	8.952	-	-	21.460	270,96	-	-	7.920

2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	285	-	-	342	235,86	-	-	145
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	35
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	28	-	-	93	310,00	-	-	30
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	36	-	-	59	245,83	-	-	24
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	16	-	-	20	181,82	-	-	11
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	32	-	-	73	384,21	-	-	19
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.592	2.007	4.599	4.602	3.641	8.243	88,16	5.318	4.032	9.350
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	5.917	4.621	10.538	9.164	9.513	18.677	192,27	5.127	4.587	9.714
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	6,67	-	-	15
4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1	-	-	1	33,33	-	-	3
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	28	-	-	60	461,54	-	-	13
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	13	-	-	17	425,00	-	-	4
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	28	-	-	28	2.800,00	-	-	1

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

Cuadro 8 Bis: Distribución regional

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
8b. Indicadores financieros: Distribución regional por Eje y Tema Prioritario

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

EJE / Tema Prioritario / REGIÓN	Año 2010			Acumulado a 31-12-2010			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES								
65-Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	370.639,48	2,09%	7,99%	678.718,82	1,78%	14,63%	4.640.407	2,35%
Andalucía	186.774,35	50,39%	7,30%	317.333,83	46,75%	12,41%	2.558.032	55,13%
Asturias	3.926,10	1,06%	5,25%	10.660,69	1,57%	14,26%	74.783	1,61%
Castilla - La Mancha	83.416,62	22,51%	9,82%	151.095,97	22,26%	17,78%	849.822	18,31%
Ceuta	342,47	0,09%	1,93%	887,52	0,13%	4,99%	17.785	0,38%
Extremadura	33.719,78	9,10%	8,13%	56.769,21	8,36%	13,69%	414.563	8,93%
Galicia	35.269,97	9,52%	6,49%	108.466,70	15,98%	19,96%	543.292	11,71%
Melilla	291,80	0,08%	1,90%	756,23	0,11%	4,91%	15.392	0,33%
Murcia	26.898,39	7,26%	16,13%	32.748,67	4,83%	19,64%	166.738	3,59%
66-Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	28.725,21	0,16%	1,11%	173.274,64	0,45%	6,68%	2.594.172	1,31%
Andalucía	8.724,19	30,37%	0,67%	62.432,61	36,03%	4,81%	1.296.716	49,99%
Asturias	2,58	0,01%	0,01%	28.805,49	16,62%	74,60%	38.615	1,49%
Castilla - La Mancha	24,82	0,09%	0,01%	19.028,93	10,98%	5,12%	371.725	14,33%
Ceuta	0,12	0,00%	0,01%	0,26	0,00%	0,01%	1.800	0,07%

Extremadura	2.216,88	7,72%	0,67%	8.684,57	5,01%	2,63%	330.758	12,75%
Galicia	17.753,08	61,80%	3,54%	27.915,23	16,11%	5,57%	501.438	19,33%
Melilla	0,08	0,00%	0,01%	0,18	0,00%	0,01%	1.335	0,05%
Murcia	3,46	0,01%	0,01%	26.407,37	15,24%	50,99%	51.785	2,00%
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	845.046,31	4,77%	5,03%	1.913.831,17	5,01%	11,39%	16.809.205	8,51%
Andalucía	412.593,09	48,82%	4,53%	910.270,93	47,56%	10,00%	9.102.169	54,15%
Asturias	29.160,75	3,45%	13,90%	72.714,86	3,80%	34,67%	209.740	1,25%
Castilla - La Mancha	114.981,70	13,61%	4,55%	258.168,81	13,49%	10,23%	2.524.364	15,02%
Ceuta	556,81	0,07%	5,28%	1.346,00	0,07%	12,77%	10.541	0,06%
Extremadura	108.056,74	12,79%	5,73%	238.926,98	12,48%	12,68%	1.884.750	11,21%
Galicia	157.259,52	18,61%	5,82%	372.534,45	19,47%	13,78%	2.703.448	16,08%
Melilla	412,85	0,05%	4,84%	1.117,20	0,06%	13,09%	8.537	0,05%
Murcia	22.024,85	2,61%	6,02%	58.751,94	3,07%	16,07%	365.656	2,18%
70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	2.856.217,75	16,12%	4,34%	7.015.386,17	18,36%	10,67%	65.762.763	33,28%
Andalucía	1.454.274,15	50,92%	4,08%	3.556.398,30	50,69%	9,97%	35.673.276	54,25%
Asturias	135.826,32	4,76%	9,49%	318.604,18	4,54%	22,26%	1.431.358	2,18%
Castilla - La Mancha	557.396,99	19,52%	5,61%	1.309.378,11	18,66%	13,18%	9.937.492	15,11%
Ceuta	447,20	0,02%	0,12%	4.084,09	0,06%	1,14%	358.026	0,54%

Extremadura	132.253,64	4,63%	2,60%	333.126,32	4,75%	6,56%	5.077.924	7,72%
Galicia	216.199,42	7,57%	3,73%	429.871,53	6,13%	7,42%	5.792.545	8,81%
Melilla	140,18	0,00%	0,04%	3.832,52	0,05%	0,99%	385.833	0,59%
Murcia	359.679,85	12,59%	5,06%	1.060.091,12	15,11%	14,92%	7.106.309	10,81%
71-Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	13.615.632,46	76,85%	12,63%	28.438.457,02	74,41%	26,38%	107.795.442	54,55%
Andalucía	6.713.664,31	49,31%	12,22%	13.914.780,81	48,93%	25,32%	54.949.067	50,98%
Asturias	862.524,32	6,33%	28,63%	1.873.157,06	6,59%	62,18%	3.012.255	2,79%
Castilla - La Mancha	1.989.845,54	14,61%	11,35%	4.316.877,52	15,18%	24,63%	17.528.956	16,26%
Ceuta	77.085,68	0,57%	15,92%	79.501,44	0,28%	16,41%	484.337	0,45%
Extremadura	1.390.946,23	10,22%	14,82%	2.745.393,59	9,65%	29,26%	9.382.707	8,70%
Galicia	2.291.198,23	16,83%	11,66%	4.884.134,55	17,17%	24,85%	19.652.858	18,23%
Melilla	103.793,86	0,76%	18,40%	187.884,04	0,66%	33,30%	564.177	0,52%
Murcia	186.574,29	1,37%	8,40%	436.728,01	1,54%	19,66%	2.221.085	2,06%
Total Eje	17.716.261,21	94,05%	8,97%	38.219.667,82	43,61%	19,34%	197.601.989	51,88%
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL								
80-Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	389.500,40	100,00%	9,06%	911.720,30	100,00%	21,21%	4.299.164	100,00%
Andalucía	227.599,47	58,43%	10,76%	472.341,46	51,81%	22,33%	2.115.168	49,20%
Asturias	26.956,00	6,92%	22,64%	112.891,72	12,38%	94,81%	119.073	2,77%
Castilla - La Mancha	35.004,52	8,99%	5,12%	95.595,52	10,49%	13,98%	683.816	15,91%

Ceuta	49,11	0,01%	0,21%	123,13	0,01%	0,52%	23.808	0,55%
Extremadura	45.916,12	11,79%	11,38%	108.323,62	11,88%	26,86%	403.339	9,38%
Galicia	47.587,89	12,22%	6,09%	110.549,99	12,13%	14,14%	781.624	18,18%
Melilla	4.824,48	1,24%	18,88%	8.843,57	0,97%	34,61%	25.552	0,59%
Murcia	1.562,81	0,40%	1,06%	3.051,29	0,33%	2,08%	146.784	3,41%
Total Eje	389.500,40	2,07%	9,06%	911.720,30	0,96%	21,21%	4.299.164	1,13%
5-ASISTENCIA TÉCNICA								
85-Preparación, ejecución, seguimiento y control.	521.281,34	71,30%	11,46%	1.244.101,57	83,11%	27,34%	4.550.338	73,78%
Andalucía	275.401,72	52,83%	11,86%	629.760,05	50,62%	27,11%	2.322.917	51,05%
Asturias	21.484,18	4,12%	19,76%	59.194,56	4,76%	54,44%	108.740	2,39%
Castilla - La Mancha	71.379,57	13,69%	9,75%	185.454,06	14,91%	25,32%	732.354	16,09%
Ceuta	1.704,61	0,33%	7,27%	2.384,56	0,19%	10,17%	23.446	0,52%
Extremadura	56.683,65	10,87%	13,72%	126.808,08	10,19%	30,68%	413.266	9,08%
Galicia	73.852,12	14,17%	11,46%	186.055,31	14,95%	28,87%	644.531	14,16%
Melilla	3.209,41	0,62%	11,64%	6.937,89	0,56%	25,17%	27.565	0,61%
Murcia	17.566,08	3,37%	6,33%	47.507,06	3,82%	17,12%	277.519	6,10%
86-Evaluación y estudios, información y comunicación.	209.854,31	28,70%	12,98%	252.869,44	16,89%	15,64%	1.617.283	26,22%
Andalucía	120.591,59	57,46%	14,01%	143.434,20	56,72%	16,67%	860.657	53,22%
Asturias	13.856,47	6,60%	31,37%	16.368,25	6,47%	37,06%	44.166	2,73%
Castilla - La Mancha	22.884,33	10,90%	8,47%	30.173,36	11,93%	11,17%	270.113	16,70%
Ceuta	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%	4.578	0,28%
Extremadura	22.539,53	10,74%	16,08%	26.157,46	10,34%	18,66%	140.187	8,67%
Galicia	24.612,54	11,73%	9,86%	29.113,68	11,51%	11,67%	249.574	15,43%

Melilla	2.198,12	1,05%	60,99%	2.389,89	0,95%	66,31%	3.604	0,22%
Murcia	3.171,73	1,51%	7,14%	5.232,60	2,07%	11,78%	44.404	2,75%
Total Eje	731.135,65	3,88%	11,85%	1.496.971,01	1,80%	24,27%	6.167.621	1,62%
Andalucía	9.399.622,87	49,90%	4,52%	20.006.752,19	49,24%	9,62%	108.878.002	52,33%
Asturias	1.093.736,72	5,81%	0,53%	2.492.396,81	6,13%	1,20%	5.038.730	2,42%
Castilla - La Mancha	2.874.934,09	15,26%	1,38%	6.365.772,28	15,67%	3,06%	32.898.642	15,81%
Ceuta	80.186,00	0,43%	0,04%	88.327,00	0,22%	0,04%	924.321	0,44%
Extremadura	1.792.332,57	9,52%	0,86%	3.644.189,83	8,97%	1,75%	18.047.494	8,67%
Galicia	2.863.732,77	15,20%	1,38%	6.148.641,44	15,13%	2,96%	30.869.310	14,84%
Melilla	114.870,78	0,61%	0,06%	211.761,52	0,52%	0,10%	1.031.995	0,50%
Murcia	617.481,46	3,28%	0,30%	1.670.518,06	4,11%	0,80%	10.380.280	4,99%
Total objetivo Convergencia	18.836.897,26	51,70%	4,95%	40.628.359,13		10,67%	208.068.774	54,63%
Objetivo Competitividad								
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES								
65-Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	173.307,35	1,05%	10,22%	336.486,22	0,89%	19,84%	1.695.902	1,03%
Aragón	3.701,58	2,14%	7,70%	7.983,48	2,37%	16,60%	48.098	2,84%
Baleares	1.787,32	1,03%	3,16%	3.720,30	1,11%	6,58%	56.535	3,33%
Canarias	20.552,05	11,86%	18,66%	29.113,94	8,65%	26,44%	110.124	6,49%
Cantabria	6.111,58	3,53%	11,44%	13.912,13	4,13%	26,03%	53.437	3,15%
Castilla y León	18.419,83	10,63%	9,09%	42.834,30	12,73%	21,14%	202.639	11,95%
Cataluña	22.039,69	12,72%	4,49%	44.800,77	13,31%	9,14%	490.416	28,92%
Comunidad Valenciana	32.818,34	18,94%	16,31%	81.385,82	24,19%	40,44%	201.271	11,87%
La Rioja	4.242,98	2,45%	14,17%	4.928,91	1,46%	16,46%	29.948	1,77%

Madrid	40.275,34	23,24%	10,03%	68.387,43	20,32%	17,04%	401.387	23,67%
Navarra	11.110,96	6,41%	33,08%	23.645,24	7,03%	70,40%	33.589	1,98%
País Vasco	12.247,68	7,07%	17,89%	15.773,90	4,69%	23,04%	68.458	4,04%
66- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	107,53	0,00%	0,01%	193.697,85	0,51%	12,03%	1.610.040	0,98%
Aragón	1,63	1,52%	0,01%	796,16	0,41%	3,27%	24.373	1,51%
Baleares	3,74	3,48%	0,01%	1.855,53	0,96%	3,31%	55.985	3,48%
Canarias	11,84	11,01%	0,01%	25,25	0,01%	0,01%	177.481	11,02%
Cantabria	2,77	2,58%	0,01%	1.225,43	0,63%	2,95%	41.519	2,58%
Castilla y León	11,14	10,36%	0,01%	40.345,75	20,83%	24,16%	166.984	10,37%
Cataluña	24,56	22,84%	0,01%	59.720,97	30,83%	16,23%	367.866	22,85%
Comunidad Valenciana	22,33	20,77%	0,01%	40.745,22	21,04%	12,18%	334.473	20,77%
La Rioja	1,26	1,17%	0,01%	606,34	0,31%	3,31%	18.308	1,14%
Madrid	21,13	19,65%	0,01%	44.941,27	23,20%	14,20%	316.411	19,65%
Navarra	1,35	1,26%	0,01%	667,51	0,34%	3,31%	20.139	1,25%
País Vasco	5,78	5,38%	0,01%	2.768,42	1,43%	3,20%	86.501	5,37%
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	579.533,06	3,52%	6,24%	1.343.240,83	3,54%	14,47%	9.282.239	5,66%
Aragón	7.538,96	1,30%	4,75%	24.376,97	1,81%	15,36%	158.657	1,71%
Baleares	17.317,40	2,99%	5,66%	34.895,11	2,60%	11,40%	306.067	3,30%

Canarias	54.898,16	9,47%	5,17%	117.065,31	8,72%	11,03%	1.061.414	11,43%
Cantabria	16.434,52	2,84%	7,35%	35.708,81	2,66%	15,96%	223.704	2,41%
Castilla y León	68.599,09	11,84%	6,90%	194.292,12	14,46%	19,53%	994.763	10,72%
Cataluña	113.788,02	19,63%	5,40%	226.585,66	16,87%	10,75%	2.107.718	22,71%
Comunidad Valenciana	132.178,09	22,81%	6,81%	281.988,21	20,99%	14,53%	1.940.938	20,91%
La Rioja	5.663,22	0,98%	4,73%	11.219,24	0,84%	9,37%	119.672	1,29%
Madrid	130.129,79	22,45%	7,36%	351.451,25	26,16%	19,88%	1.767.917	19,05%
Navarra	6.229,44	1,07%	5,33%	12.367,65	0,92%	10,58%	116.921	1,26%
País Vasco	26.756,37	4,62%	5,52%	53.290,50	3,97%	11,00%	484.468	5,22%
70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	3.447.044,94	20,95%	4,87%	9.027.543,13	23,80%	12,74%	70.845.172	43,24%
Aragón	66.283,44	1,92%	3,52%	195.863,10	2,17%	10,42%	1.880.419	2,65%
Baleares	135.716,98	3,94%	6,89%	243.555,89	2,70%	12,37%	1.969.341	2,78%
Canarias	193.099,00	5,60%	2,79%	609.648,78	6,75%	8,81%	6.923.739	9,77%
Cantabria	105.784,43	3,07%	13,58%	200.874,83	2,23%	25,80%	778.734	1,10%
Castilla y León	876.323,37	25,42%	11,22%	2.187.817,16	24,23%	28,01%	7.811.136	11,03%
Cataluña	282.718,91	8,20%	1,68%	777.097,60	8,61%	4,62%	16.834.444	23,76%
Comunidad Valenciana	838.090,56	24,31%	5,52%	2.416.752,28	26,77%	15,92%	15.179.058	21,43%
La Rioja	38.393,84	1,11%	3,81%	81.770,36	0,91%	8,12%	1.007.168	1,42%
Madrid	686.315,56	19,91%	4,57%	1.797.194,35	19,91%	11,98%	15.002.446	21,18%
Navarra	95.221,66	2,76%	8,26%	201.549,50	2,23%	17,48%	1.152.875	1,63%
País Vasco	129.097,19	3,75%	5,60%	315.419,28	3,49%	13,68%	2.305.812	3,25%

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	12.256.336,32	74,48%	15,24%	27.025.463,93	71,26%	33,60%	80.426.989	49,08%
Aragón	715.313,89	5,84%	31,43%	1.468.575,28	5,43%	64,53%	2.275.818	2,83%
Baleares	356.878,74	2,91%	11,97%	723.593,82	2,68%	24,27%	2.980.822	3,71%
Canarias	1.732.184,84	14,13%	22,56%	3.580.873,36	13,25%	46,65%	7.676.860	9,55%
Cantabria	37.299,94	0,30%	2,04%	135.352,97	0,50%	7,41%	1.827.014	2,27%
Castilla y León	2.808.284,48	22,91%	14,96%	6.845.589,29	25,33%	36,46%	18.773.199	23,34%
Cataluña	1.453.107,55	11,86%	13,11%	2.974.150,37	11,00%	26,84%	11.081.279	13,78%
Comunidad Valenciana	2.892.363,99	23,60%	19,07%	6.519.232,73	24,12%	42,99%	15.164.128	18,85%
La Rioja	160.541,87	1,31%	6,50%	523.255,59	1,94%	21,18%	2.470.749	3,07%
Madrid	1.691.029,10	13,80%	12,33%	3.470.273,71	12,84%	25,31%	13.709.616	17,05%
Navarra	70.676,12	0,58%	6,95%	146.938,53	0,54%	14,45%	1.016.697	1,26%
País Vasco	338.655,80	2,76%	9,81%	637.628,28	2,36%	18,48%	3.450.807	4,29%
Total Eje	16.456.329,20	93,51%	10,04%	37.926.431,96	40,82%	23,15%	163.860.342	43,02%
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL								
80-Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	424.888,75	100,00%	11,49%	998.423,17	100,00%	27,00%	3.697.989	100,00%
Aragón	24.216,10	5,70%	24,06%	47.989,28	4,81%	47,67%	100.662	2,72%
Baleares	10.092,41	2,38%	9,19%	30.605,53	3,07%	27,88%	109.764	2,97%
Canarias	45.961,19	10,82%	13,50%	117.467,65	11,77%	34,50%	340.516	9,21%
Cantabria	195,13	0,05%	0,22%	454,52	0,05%	0,51%	89.923	2,43%

Castilla y León	70.347,27	16,56%	10,57%	203.213,15	20,35%	30,53%	665.552	18,00%
Cataluña	56.614,35	13,32%	8,30%	114.372,09	11,46%	16,77%	682.133	18,45%
Comunidad Valenciana	141.855,90	33,39%	19,87%	310.317,46	31,08%	43,46%	713.998	19,31%
La Rioja	7.914,33	1,86%	8,05%	20.306,61	2,03%	20,64%	98.369	2,66%
Madrid	57.769,54	13,60%	8,36%	111.846,88	11,20%	16,18%	691.118	18,69%
Navarra	829,65	0,20%	1,73%	8.347,12	0,84%	17,43%	47.881	1,29%
País Vasco	9.092,88	2,14%	5,75%	33.502,88	3,36%	21,19%	158.073	4,27%
Total Eje	424.888,75	2,41%	11,49%	998.423,17	1,05%	27,00%	3.697.989	0,97%
5-ASISTENCIA TÉCNICA								
85-Preparación, ejecución, seguimiento y control.	486.166,52	67,75%	12,30%	1.104.470,26	79,72%	27,95%	3.952.202	75,25%
Aragón	19.330,63	3,98%	18,47%	46.724,78	4,23%	44,64%	104.661	2,65%
Baleares	14.713,86	3,03%	13,45%	25.803,01	2,34%	23,59%	109.370	2,77%
Canarias	45.496,79	9,36%	13,00%	90.713,62	8,21%	25,91%	350.085	8,86%
Cantabria	5.150,20	1,06%	8,30%	8.542,66	0,77%	13,77%	62.032	1,57%
Castilla y León	77.035,49	15,85%	12,47%	191.548,24	17,34%	31,02%	617.564	15,63%
Cataluña	88.418,16	18,19%	10,86%	184.230,27	16,68%	22,64%	813.909	20,59%
Comunidad Valenciana	121.265,48	24,94%	15,15%	310.180,32	28,08%	38,76%	800.291	20,25%
La Rioja	8.714,67	1,79%	8,83%	22.521,40	2,04%	22,83%	98.654	2,50%
Madrid	78.357,30	16,12%	9,94%	161.133,19	14,59%	20,44%	788.434	19,95%
Navarra	6.614,75	1,36%	10,83%	23.617,51	2,14%	38,68%	61.060	1,54%
País Vasco	21.069,19	4,33%	14,42%	39.455,26	3,57%	27,00%	146.142	3,70%
86-Evaluación y estudios, información y comunicación.	231.425,38	32,25%	17,81%	280.886,26	20,28%	21,61%	1.299.576	24,75%
Aragón	11.592,91	5,01%	31,33%	12.987,48	4,62%	35,09%	37.007	2,85%

Baleares	4.702,27	2,03%	9,59%	5.305,25	1,89%	10,82%	49.039	3,77%
Canarias	24.552,30	10,61%	17,24%	30.106,86	10,72%	21,15%	142.376	10,96%
Cantabria	6.267,17	2,71%	19,54%	6.706,12	2,39%	20,91%	32.068	2,47%
Castilla y León	46.423,20	20,06%	17,29%	60.071,80	21,39%	22,37%	268.569	20,67%
Cataluña	24.854,56	10,74%	10,95%	30.542,93	10,87%	13,45%	227.077	17,47%
Comunidad Valenciana	72.008,88	31,12%	28,74%	84.163,80	29,96%	33,59%	250.590	19,28%
La Rioja	4.475,75	1,93%	19,36%	5.364,82	1,91%	23,20%	23.120	1,78%
Madrid	29.806,44	12,88%	15,47%	36.434,02	12,97%	18,91%	192.666	14,83%
Navarra	1.150,00	0,50%	6,30%	1.947,85	0,69%	10,68%	18.241	1,40%
País Vasco	5.591,90	2,42%	9,51%	7.255,33	2,58%	12,33%	58.823	4,53%
Total Eje	717.591,90	4,08%	13,66%	1.385.356,52	1,78%	26,38%	5.251.778	1,38%
Aragón	847.979,14	4,82%	0,49%	1.805.296,53	4,48%	1,04%	4.629.695	2,68%
Baleares	541.212,72	3,08%	0,31%	1.069.334,44	2,65%	0,62%	5.636.923	3,26%
Canarias	2.116.756,17	12,03%	1,22%	4.575.014,77	11,35%	2,65%	16.782.595	9,71%
Cantabria	177.245,74	1,01%	0,10%	402.777,47	1,00%	0,23%	3.108.431	1,80%
Castilla y León	3.965.443,87	22,53%	2,29%	9.765.711,81	24,23%	5,65%	29.500.406	17,07%
Cataluña	2.041.565,80	11,60%	1,18%	4.411.500,66	10,94%	2,55%	32.604.842	18,87%
Comunidad Valenciana	4.230.603,57	24,04%	2,45%	10.044.765,84	24,92%	5,81%	34.584.747	20,01%
La Rioja	229.947,92	1,31%	0,13%	669.973,27	1,66%	0,39%	3.865.988	2,24%
Madrid	2.713.704,20	15,42%	1,57%	6.041.662,10	14,99%	3,50%	32.869.995	19,02%
Navarra	191.833,93	1,09%	0,11%	419.080,91	1,04%	0,24%	2.467.403	1,43%
País Vasco	542.516,79	3,08%	0,31%	1.105.093,85	2,74%	0,64%	6.759.084	3,91%
Total objetivo Competitividad	17.598.809,85	48,30%	4,62%	40.310.211,65		10,58%	172.810.109	45,37%

Total								
EJE / Tema Prioritario / REGIÓN	Año 2010			Acumulado a 31-12-2010			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES								
65-Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	543.946,83	1,59%	8,58%	1.015.205,04	1,33%	0,27%	6.336.309	1,66%
Andalucía	186.774,35	34,34%	7,30%	317.333,83	31,26%	0,08%	2.558.032	40,37%
Castilla - La Mancha	83.416,62	15,34%	9,82%	151.095,97	14,88%	0,04%	849.822	13,41%
Extremadura	33.719,78	6,20%	8,13%	56.769,21	5,59%	0,01%	414.563	6,54%
Galicia	35.269,97	6,48%	6,49%	108.466,70	10,68%	0,03%	543.292	8,57%
Asturias	3.926,10	0,72%	5,25%	10.660,69	1,05%	0,00%	74.783	1,18%
Murcia	26.898,39	4,95%	16,13%	32.748,67	3,23%	0,01%	166.738	2,63%
Ceuta	342,47	0,06%	1,93%	887,52	0,09%	0,00%	17.785	0,28%
Melilla	291,80	0,05%	1,90%	756,23	0,07%	0,00%	15.392	0,24%
Castilla y León	18.419,83	3,39%	9,09%	42.834,30	4,22%	0,01%	202.639	3,20%
Comunidad Valenciana	32.818,34	6,03%	16,31%	81.385,82	8,02%	0,02%	201.271	3,18%
Canarias	20.552,05	3,78%	18,66%	29.113,94	2,87%	0,01%	110.124	1,74%
Cantabria	6.111,58	1,12%	11,44%	13.912,13	1,37%	0,00%	53.437	0,84%
Aragón	3.701,58	0,68%	7,70%	7.983,48	0,79%	0,00%	48.098	0,76%
Baleares	1.787,32	0,33%	3,16%	3.720,30	0,37%	0,00%	56.535	0,89%
Cataluña	22.039,69	4,05%	4,49%	44.800,77	4,41%	0,01%	490.416	7,74%
Madrid	40.275,34	7,40%	10,03%	68.387,43	6,74%	0,02%	401.387	6,33%
Navarra	11.110,96	2,04%	33,08%	23.645,24	2,33%	0,01%	33.589	0,53%

País Vasco	12.247,68	2,25%	17,89%	15.773,90	1,55%	0,00%	68.458	1,08%
La Rioja	4.242,98	0,78%	14,17%	4.928,91	0,49%	0,00%	29.948	0,47%
66-Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	28.832,74	0,08%	0,69%	366.972,49	0,48%	0,10%	4.204.212	1,10%
Andalucía	8.724,19	30,26%	0,67%	62.432,61	17,01%	0,02%	1.296.716	30,84%
Castilla - La Mancha	24,82	0,09%	0,01%	19.028,93	5,19%	0,00%	371.725	8,84%
Extremadura	2.216,88	7,69%	0,67%	8.684,57	2,37%	0,00%	330.758	7,87%
Galicia	17.753,08	61,57%	3,54%	27.915,23	7,61%	0,01%	501.438	11,93%
Asturias	2,58	0,01%	0,01%	28.805,49	7,85%	0,01%	38.615	0,92%
Murcia	3,46	0,01%	0,01%	26.407,37	7,20%	0,01%	51.785	1,23%
Ceuta	0,12	0,00%	0,01%	0,26	0,00%	0,00%	1.800	0,04%
Melilla	0,08	0,00%	0,01%	0,18	0,00%	0,00%	1.335	0,03%
Castilla y León	11,14	0,04%	0,01%	40.345,75	10,99%	0,01%	166.984	3,97%
Comunidad Valenciana	22,33	0,08%	0,01%	40.745,22	11,10%	0,01%	334.473	7,96%
Canarias	11,84	0,04%	0,01%	25,25	0,01%	0,00%	177.481	4,22%
Cantabria	2,77	0,01%	0,01%	1.225,43	0,33%	0,00%	41.519	0,99%
Aragón	1,63	0,01%	0,01%	796,16	0,22%	0,00%	24.373	0,58%
Baleares	3,74	0,01%	0,01%	1.855,53	0,51%	0,00%	55.985	1,33%
Cataluña	24,56	0,09%	0,01%	59.720,97	16,27%	0,02%	367.866	8,75%
Madrid	21,13	0,07%	0,01%	44.941,27	12,25%	0,01%	316.411	7,53%
Navarra	1,35	0,00%	0,01%	667,51	0,18%	0,00%	20.139	0,48%
País Vasco	5,78	0,02%	0,01%	2.768,42	0,75%	0,00%	86.501	2,06%
La Rioja	1,26	0,00%	0,01%	606,34	0,17%	0,00%	18.308	0,44%

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	1.424.579,37	4,17%	5,46%	3.257.072,00	4,28%	0,86%	26.091.444	6,85%
Andalucía	412.593,09	28,96%	4,53%	910.270,93	27,95%	0,24%	9.102.169	34,89%
Castilla - La Mancha	114.981,70	8,07%	4,55%	258.168,81	7,93%	0,07%	2.524.364	9,68%
Extremadura	108.056,74	7,59%	5,73%	238.926,98	7,34%	0,06%	1.884.750	7,22%
Galicia	157.259,52	11,04%	5,82%	372.534,45	11,44%	0,10%	2.703.448	10,36%
Asturias	29.160,75	2,05%	13,90%	72.714,86	2,23%	0,02%	209.740	0,80%
Murcia	22.024,85	1,55%	6,02%	58.751,94	1,80%	0,02%	365.656	1,40%
Ceuta	556,81	0,04%	5,28%	1.346,00	0,04%	0,00%	10.541	0,04%
Melilla	412,85	0,03%	4,84%	1.117,20	0,03%	0,00%	8.537	0,03%
Castilla y León	68.599,09	4,82%	6,90%	194.292,12	5,97%	0,05%	994.763	3,81%
Comunidad Valenciana	132.178,09	9,28%	6,81%	281.988,21	8,66%	0,07%	1.940.938	7,44%
Canarias	54.898,16	3,85%	5,17%	117.065,31	3,59%	0,03%	1.061.414	4,07%
Cantabria	16.434,52	1,15%	7,35%	35.708,81	1,10%	0,01%	223.704	0,86%
Aragón	7.538,96	0,53%	4,75%	24.376,97	0,75%	0,01%	158.657	0,61%
Baleares	17.317,40	1,22%	5,66%	34.895,11	1,07%	0,01%	306.067	1,17%
Cataluña	113.788,02	7,99%	5,40%	226.585,66	6,96%	0,06%	2.107.718	8,08%
Madrid	130.129,79	9,13%	7,36%	351.451,25	10,79%	0,09%	1.767.917	6,78%
Navarra	6.229,44	0,44%	5,33%	12.367,65	0,38%	0,00%	116.921	0,45%
País Vasco	26.756,37	1,88%	5,52%	53.290,50	1,64%	0,01%	484.468	1,86%

La Rioja	5.663,22	0,40%	4,73%	11.219,24	0,34%	0,00%	119.672	0,46%
70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	6.303.262,69	18,45%	4,61%	16.042.929,30	21,07%	4,21%	136.607.935	35,87%
Andalucía	1.454.274,15	23,07%	4,08%	3.556.398,30	22,17%	0,93%	35.673.276	26,11%
Castilla - La Mancha	557.396,99	8,84%	5,61%	1.309.378,11	8,16%	0,34%	9.937.492	7,27%
Extremadura	132.253,64	2,10%	2,60%	333.126,32	2,08%	0,09%	5.077.924	3,72%
Galicia	216.199,42	3,43%	3,73%	429.871,53	2,68%	0,11%	5.792.545	4,24%
Asturias	135.826,32	2,15%	9,49%	318.604,18	1,99%	0,08%	1.431.358	1,05%
Murcia	359.679,85	5,71%	5,06%	1.060.091,12	6,61%	0,28%	7.106.309	5,20%
Ceuta	447,20	0,01%	0,12%	4.084,09	0,03%	0,00%	358.026	0,26%
Melilla	140,18	0,00%	0,04%	3.832,52	0,02%	0,00%	385.833	0,28%
Castilla y León	876.323,37	13,90%	11,22%	2.187.817,16	13,64%	0,57%	7.811.136	5,72%
Comunidad Valenciana	838.090,56	13,30%	5,52%	2.416.752,28	15,06%	0,63%	15.179.058	11,11%
Canarias	193.099,00	3,06%	2,79%	609.648,78	3,80%	0,16%	6.923.739	5,07%
Cantabria	105.784,43	1,68%	13,58%	200.874,83	1,25%	0,05%	778.734	0,57%
Aragón	66.283,44	1,05%	3,52%	195.863,10	1,22%	0,05%	1.880.419	1,38%
Baleares	135.716,98	2,15%	6,89%	243.555,89	1,52%	0,06%	1.969.341	1,44%
Cataluña	282.718,91	4,49%	1,68%	777.097,60	4,84%	0,20%	16.834.444	12,32%
Madrid	686.315,56	10,89%	4,57%	1.797.194,35	11,20%	0,47%	15.002.446	10,98%
Navarra	95.221,66	1,51%	8,26%	201.549,50	1,26%	0,05%	1.152.875	0,84%
País Vasco	129.097,19	2,05%	5,60%	315.419,28	1,97%	0,08%	2.305.812	1,69%
La Rioja	38.393,84	0,61%	3,81%	81.770,36	0,51%	0,02%	1.007.168	0,74%

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	25.871.968,78	75,71%	13,75%	55.463.920,95	72,84%	14,56%	188.222.431	49,42%
Andalucía	6.713.664,31	25,95%	12,22%	13.914.780,81	25,09%	3,65%	54.949.067	29,19%
Castilla - La Mancha	1.989.845,54	7,69%	11,35%	4.316.877,52	7,78%	1,13%	17.528.956	9,31%
Extremadura	1.390.946,23	5,38%	14,82%	2.745.393,59	4,95%	0,72%	9.382.707	4,98%
Galicia	2.291.198,23	8,86%	11,66%	4.884.134,55	8,81%	1,28%	19.652.858	10,44%
Asturias	862.524,32	3,33%	28,63%	1.873.157,06	3,38%	0,49%	3.012.255	1,60%
Murcia	186.574,29	0,72%	8,40%	436.728,01	0,79%	0,11%	2.221.085	1,18%
Ceuta	77.085,68	0,30%	15,92%	79.501,44	0,14%	0,02%	484.337	0,26%
Melilla	103.793,86	0,40%	18,40%	187.884,04	0,34%	0,05%	564.177	0,30%
Castilla y León	2.808.284,48	10,85%	14,96%	6.845.589,29	12,34%	1,80%	18.773.199	9,97%
Comunidad Valenciana	2.892.363,99	11,18%	19,07%	6.519.232,73	11,75%	1,71%	15.164.128	8,06%
Canarias	1.732.184,84	6,70%	22,56%	3.580.873,36	6,46%	0,94%	7.676.860	4,08%
Cantabria	37.299,94	0,14%	2,04%	135.352,97	0,24%	0,04%	1.827.014	0,97%
Aragón	715.313,89	2,76%	31,43%	1.468.575,28	2,65%	0,39%	2.275.818	1,21%
Baleares	356.878,74	1,38%	11,97%	723.593,82	1,30%	0,19%	2.980.822	1,58%
Cataluña	1.453.107,55	5,62%	13,11%	2.974.150,37	5,36%	0,78%	11.081.279	5,89%
Madrid	1.691.029,10	6,54%	12,33%	3.470.273,71	6,26%	0,91%	13.709.616	7,28%
Navarra	70.676,12	0,27%	6,95%	146.938,53	0,26%	0,04%	1.016.697	0,54%
País Vasco	338.655,80	1,31%	9,81%	637.628,28	1,15%	0,17%	3.450.807	1,83%
La Rioja	160.541,87	0,62%	6,50%	523.255,59	0,94%	0,14%	2.470.749	1,31%

Total Eje	34.172.590,41	93,79%	8,97%	76.146.099,78	94,08%	19,99%	361.462.331	94,90%
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL								
80-Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	814.389,15	100,00%	10,18%	1.910.143,47	100,00%	0,50%	7.997.153	2,10%
Andalucía	227.599,47	27,95%	10,76%	472.341,46	24,73%	0,12%	2.115.168	26,45%
Castilla - La Mancha	35.004,52	4,30%	5,12%	95.595,52	5,00%	0,03%	683.816	8,55%
Extremadura	45.916,12	5,64%	11,38%	108.323,62	5,67%	0,03%	403.339	5,04%
Galicia	47.587,89	5,84%	6,09%	110.549,99	5,79%	0,03%	781.624	9,77%
Asturias	26.956,00	3,31%	22,64%	112.891,72	5,91%	0,03%	119.073	1,49%
Murcia	1.562,81	0,19%	1,06%	3.051,29	0,16%	0,00%	146.784	1,84%
Ceuta	49,11	0,01%	0,21%	123,13	0,01%	0,00%	23.808	0,30%
Melilla	4.824,48	0,59%	18,88%	8.843,57	0,46%	0,00%	25.552	0,32%
Castilla y León	70.347,27	8,64%	10,57%	203.213,15	10,64%	0,05%	665.552	8,32%
Comunidad Valenciana	141.855,90	17,42%	19,87%	310.317,46	16,25%	0,08%	713.998	8,93%
Canarias	45.961,19	5,64%	13,50%	117.467,65	6,15%	0,03%	340.516	4,26%
Cantabria	195,13	0,02%	0,22%	454,52	0,02%	0,00%	89.923	1,12%
Aragón	24.216,10	2,97%	24,06%	47.989,28	2,51%	0,01%	100.662	1,26%
Baleares	10.092,41	1,24%	9,19%	30.605,53	1,60%	0,01%	109.764	1,37%
Cataluña	56.614,35	6,95%	8,30%	114.372,09	5,99%	0,03%	682.133	8,53%
Madrid	57.769,54	7,09%	8,36%	111.846,88	5,86%	0,03%	691.118	8,64%
Navarra	829,65	0,10%	1,73%	8.347,12	0,44%	0,00%	47.881	0,60%
País Vasco	9.092,88	1,12%	5,75%	33.502,88	1,75%	0,01%	158.073	1,98%
La Rioja	7.914,33	0,97%	8,05%	20.306,61	1,06%	0,01%	98.369	1,23%

Total Eje	814.389,15	2,24%	0,21%	1.910.143,47	2,36%	0,50%	7.997.153	2,10%
5-ASISTENCIA TÉCNICA								
85-Preparación, ejecución, seguimiento y control.	1.007.447,86	69,54%	11,85%	2.348.571,83	81,48%	0,62%	8.502.540	2,23%
Andalucía	275.401,72	27,34%	11,86%	629.760,05	26,81%	0,17%	2.322.917	27,32%
Castilla - La Mancha	71.379,57	7,09%	9,75%	185.454,06	7,90%	0,05%	732.354	8,61%
Extremadura	56.683,65	5,63%	13,72%	126.808,08	5,40%	0,03%	413.266	4,86%
Galicia	73.852,12	7,33%	11,46%	186.055,31	7,92%	0,05%	644.531	7,58%
Asturias	21.484,18	2,13%	19,76%	59.194,56	2,52%	0,02%	108.740	1,28%
Murcia	17.566,08	1,74%	6,33%	47.507,06	2,02%	0,01%	277.519	3,26%
Ceuta	1.704,61	0,17%	7,27%	2.384,56	0,10%	0,00%	23.446	0,28%
Melilla	3.209,41	0,32%	11,64%	6.937,89	0,30%	0,00%	27.565	0,32%
Castilla y León	77.035,49	7,65%	12,47%	191.548,24	8,16%	0,05%	617.564	7,26%
Comunidad Valenciana	121.265,48	12,04%	15,15%	310.180,32	13,21%	0,08%	800.291	9,41%
Canarias	45.496,79	4,52%	13,00%	90.713,62	3,86%	0,02%	350.085	4,12%
Cantabria	5.150,20	0,51%	8,30%	8.542,66	0,36%	0,00%	62.032	0,73%
Aragón	19.330,63	1,92%	18,47%	46.724,78	1,99%	0,01%	104.661	1,23%
Baleares	14.713,86	1,46%	13,45%	25.803,01	1,10%	0,01%	109.370	1,29%
Cataluña	88.418,16	8,78%	10,86%	184.230,27	7,84%	0,05%	813.909	9,57%
Madrid	78.357,30	7,78%	9,94%	161.133,19	6,86%	0,04%	788.434	9,27%
Navarra	6.614,75	0,66%	10,83%	23.617,51	1,01%	0,01%	61.060	0,72%
País Vasco	21.069,19	2,09%	14,42%	39.455,26	1,68%	0,01%	146.142	1,72%
La Rioja	8.714,67	0,87%	8,83%	22.521,40	0,96%	0,01%	98.654	1,16%
86-Evaluación y estudios, información y comunicación.	441.279,69	30,46%	15,13%	533.755,70	18,52%	0,14%	2.916.859	0,77%

Andalucía	120.591,59	27,33%	14,01%	143.434,20	26,87%	0,04%	860.657	29,51%
Castilla - La Mancha	22.884,33	5,19%	8,47%	30.173,36	5,65%	0,01%	270.113	9,26%
Extremadura	22.539,53	5,11%	16,08%	26.157,46	4,90%	0,01%	140.187	4,81%
Galicia	24.612,54	5,58%	9,86%	29.113,68	5,45%	0,01%	249.574	8,56%
Asturias	13.856,47	3,14%	31,37%	16.368,25	3,07%	0,00%	44.166	1,51%
Murcia	3.171,73	0,72%	7,14%	5.232,60	0,98%	0,00%	44.404	1,52%
Ceuta	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%	4.578	0,16%
Melilla	2.198,12	0,50%	60,99%	2.389,89	0,45%	0,00%	3.604	0,12%
Castilla y León	46.423,20	10,52%	17,29%	60.071,80	11,25%	0,02%	268.569	9,21%
Comunidad Valenciana	72.008,88	16,32%	28,74%	84.163,80	15,77%	0,02%	250.590	8,59%
Canarias	24.552,30	5,56%	17,24%	30.106,86	5,64%	0,01%	142.376	4,88%
Cantabria	6.267,17	1,42%	19,54%	6.706,12	1,26%	0,00%	32.068	1,10%
Aragón	11.592,91	2,63%	31,33%	12.987,48	2,43%	0,00%	37.007	1,27%
Baleares	4.702,27	1,07%	9,59%	5.305,25	0,99%	0,00%	49.039	1,68%
Cataluña	24.854,56	5,63%	10,95%	30.542,93	5,72%	0,01%	227.077	7,78%
Madrid	29.806,44	6,75%	15,47%	36.434,02	6,83%	0,01%	192.666	6,61%
Navarra	1.150,00	0,26%	6,30%	1.947,85	0,36%	0,00%	18.241	0,63%
País Vasco	5.591,90	1,27%	9,51%	7.255,33	1,36%	0,00%	58.823	2,02%
La Rioja	4.475,75	1,01%	19,36%	5.364,82	1,01%	0,00%	23.120	0,79%
Total Eje	1.448.727,55	3,98%	0,38%	2.882.327,53	3,56%	0,76%	11.419.399	3,00%
Andalucía	9.399.622,87	25,80%	2,47%	20.006.752,19		5,25%	108.878.002	28,59%
Asturias	1.093.736,72	3,00%	0,29%	2.492.396,81		0,65%	5.038.730	1,32%
Castilla - La Mancha	2.874.934,09	7,89%	0,75%	6.365.772,28		1,67%	32.898.642	8,64%

Ceuta	80.186,00	0,22%	0,02%	88.327,00		0,02%	924.321	0,24%
Extremadura	1.792.332,57	4,92%	0,47%	3.644.189,83		0,96%	18.047.494	4,74%
Galicia	2.863.732,77	7,86%	0,75%	6.148.641,44		1,61%	30.869.310	8,10%
Melilla	114.870,78	0,32%	0,03%	211.761,52		0,06%	1.031.995	0,27%
Murcia	617.481,46	1,69%	0,16%	1.670.518,06		0,44%	10.380.280	2,73%
Aragón	847.979,14	2,33%	0,22%	1.805.296,53		0,47%	4.629.695	1,22%
Baleares	541.212,72	1,49%	0,14%	1.069.334,44		0,28%	5.636.923	1,48%
Canarias	2.116.756,17	5,81%	0,56%	4.575.014,77		1,20%	16.782.595	4,41%
Cantabria	177.245,74	0,49%	0,05%	402.777,47		0,11%	3.108.431	0,82%
Castilla y León	3.965.443,87	10,88%	1,04%	9.765.711,81		2,56%	29.500.406	7,75%
Cataluña	2.041.565,80	5,60%	0,54%	4.411.500,66		1,16%	32.604.842	8,56%
Comunidad Valenciana	4.230.603,57	11,61%	1,11%	10.044.765,84		2,64%	34.584.747	9,08%
La Rioja	229.947,92	0,63%	0,06%	669.973,27		0,18%	3.865.988	1,02%
Madrid	2.713.704,20	7,45%	0,71%	6.041.662,10		1,59%	32.869.995	8,63%
Navarra	191.833,93	0,53%	0,05%	419.080,91		0,11%	2.467.403	0,65%
País Vasco	542.516,79	1,49%	0,14%	1.105.093,85		0,29%	6.759.084	1,77%
Total	36.435.707,11	100,00%	9,57%	80.938.570,78		21,25%	380.878.883	100,00%

3.1.1.2. Ayuda por grupos destinatarios

Cuadro 9: personas participantes por categorías: en el mercado laboral, por tramos de edad, por grupos vulnerables y por nivel educativo (total eje)

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
9. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Ejes prioritarios

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	24.454	45,82	45,82	28.910	54,18	54,18	53.364	100,00	61.697	39,83	39,83	93.198	60,17	60,17	154.895	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.156	57,60	5,91	2.323	42,40	4,35	5.479	10,27	8.036	50,39	5,19	7.913	49,61	5,11	15.949	10,30
Personas empleadas por cuenta propia	40	31,75	0,07	86	68,25	0,16	126	0,24	185	43,84	0,12	237	56,16	0,15	422	0,27
1.2. Total personas desempleadas	20.391	44,64	38,21	25.291	55,36	47,39	45.682	85,60	51.517	38,40	33,26	82.648	61,60	53,36	134.165	86,62
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	6.545	63,45	12,26	3.771	36,55	7,07	10.316	19,33	15.572	56,67	10,05	11.907	43,33	7,69	27.479	17,74
1.3. Total personas inactivas	907	41,17	1,70	1.296	58,83	2,43	2.203	4,13	2.144	44,84	1,38	2.637	55,16	1,70	4.781	3,09
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	483	51,60	0,91	453	48,40	0,85	936	1,75	1.002	54,25	0,65	845	45,75	0,55	1.847	1,19
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.945	51,98	7,39	3.644	48,02	6,83	7.589	14,22	10.105	46,85	6,52	11.462	53,15	7,40	21.567	13,92
2.2. Personas entre 25 y 54 años	19.360	44,52	36,28	24.129	55,48	45,22	43.489	81,50	48.900	38,36	31,57	78.564	61,64	50,72	127.464	82,29
2.3. Personas >54 años	1.149	50,26	2,15	1.137	49,74	2,13	2.286	4,28	2.692	45,91	1,74	3.172	54,09	2,05	5.864	3,79
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	24.446	45,82	45,81	28.902	54,18	54,16	53.348	99,97	62.360	41,08	40,26	89.442	58,92	57,74	151.802	98,00
3.1. Inmigrantes	9.683	33,30	18,15	19.397	66,70	36,35	29.080	54,49	31.081	31,00	20,07	69.180	69,00	44,66	100.261	64,73
3.2. Minorías	1.369	47,47	2,57	1.515	52,53	2,84	2.884	5,40	3.082	50,29	1,99	3.046	49,71	1,97	6.128	3,96
3.3. Personas con discapacidad	5.583	61,91	10,46	3.435	38,09	6,44	9.018	16,90	10.658	60,74	6,88	6.888	39,26	4,45	17.546	11,33
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.233	64,15	0,80	689	35,85	0,44	1.922	1,24
3.5. Otras personas desfavorecidas	7.811	63,17	14,64	4.555	36,83	8,54	12.366	23,17	16.306	62,85	10,53	9.639	37,15	6,22	25.945	16,75
4. Desagregación según su nivel educativo	22.889	45,63	42,89	27.273	54,37	51,11	50.162	94,00	52.863	45,60	34,13	63.061	54,40	40,71	115.924	74,84
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	17.200	45,32	32,23	20.752	54,68	38,89	37.952	71,12	39.523	46,67	25,52	45.167	53,33	29,16	84.690	54,68
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.830	47,51	7,18	4.232	52,49	7,93	8.062	15,11	8.741	45,05	5,64	10.661	54,95	6,88	19.402	12,53
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	810	53,43	1,52	706	46,57	1,32	1.516	2,84	2.047	50,71	1,32	1.990	49,29	1,28	4.037	2,61
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.049	39,86	1,97	1.583	60,14	2,97	2.632	4,93	2.552	32,74	1,65	5.243	67,26	3,38	7.795	5,03

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	31.732	53,19	53,19	27.923	46,81	46,81	59.655	100,00	77.531	53,83	53,83	66.501	46,17	46,17	144.032	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.107	51,88	5,21	2.882	48,12	4,83	5.989	10,04	10.352	50,90	7,19	9.985	49,10	6,93	20.337	14,12
Personas empleadas por cuenta propia	71	23,51	0,12	231	76,49	0,39	302	0,51	1.096	49,04	0,76	1.139	50,96	0,79	2.235	1,55
1.2. Total personas desempleadas	26.785	54,19	44,90	22.641	45,81	37,95	49.426	82,85	60.936	55,09	42,31	49.680	44,91	34,49	110.616	76,80
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	8.146	61,04	13,66	5.199	38,96	8,72	13.345	22,37	19.939	58,34	13,84	14.237	41,66	9,88	34.176	23,73
1.3. Total personas inactivas	1.840	43,40	3,08	2.400	56,60	4,02	4.240	7,11	6.243	47,73	4,33	6.836	52,27	4,75	13.079	9,08
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	604	53,08	1,01	534	46,92	0,90	1.138	1,91	1.683	57,05	1,17	1.267	42,95	0,88	2.950	2,05
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.630	53,24	7,76	4.066	46,76	6,82	8.696	14,58	11.577	55,20	8,04	9.395	44,80	6,52	20.972	14,56
2.2. Personas entre 25 y 54 años	25.518	53,33	42,78	22.331	46,67	37,43	47.849	80,21	62.010	53,96	43,05	52.914	46,04	36,74	114.924	79,79
2.3. Personas >54 años	1.584	50,93	2,66	1.526	49,07	2,56	3.110	5,21	3.944	48,48	2,74	4.192	51,52	2,91	8.136	5,65
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	31.721	53,44	53,17	27.633	46,56	46,32	59.354	99,50	76.144	54,54	52,87	63.467	45,46	44,06	139.611	96,93
3.1. Inmigrantes	16.802	48,77	28,17	17.646	51,23	29,58	34.448	57,75	42.369	50,65	29,42	41.274	49,35	28,66	83.643	58,07
3.2. Minorías	1.104	57,35	1,85	821	42,65	1,38	1.925	3,23	2.545	54,72	1,77	2.106	45,28	1,46	4.651	3,23
3.3. Personas con discapacidad	7.114	58,91	11,93	4.963	41,09	8,32	12.077	20,24	14.529	58,33	10,09	10.378	41,67	7,21	24.907	17,29
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	665	54,07	0,46	565	45,93	0,39	1.230	0,85
3.5. Otras personas desfavorecidas	6.701	61,45	11,23	4.203	38,55	7,05	10.904	18,28	16.036	63,69	11,13	9.144	36,31	6,35	25.180	17,48
4. Desagregación según su nivel educativo	29.843	53,33	50,03	26.115	46,67	43,78	55.958	93,80	71.639	54,12	49,74	60.728	45,88	42,16	132.367	91,90
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	21.008	56,80	35,22	15.977	43,20	26,78	36.985	62,00	50.046	57,53	34,75	36.941	42,47	25,65	86.987	60,39
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.897	45,78	8,21	5.799	54,22	9,72	10.696	17,93	12.560	47,75	8,72	13.743	52,25	9,54	26.303	18,26
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.990	50,08	3,34	1.984	49,92	3,33	3.974	6,66	3.991	52,05	2,77	3.676	47,95	2,55	7.667	5,32
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.948	45,27	3,27	2.355	54,73	3,95	4.303	7,21	5.042	44,19	3,50	6.368	55,81	4,42	11.410	7,92
Total																

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)

1. Desagregación según la situación en el mercado	56.186	49,71	49,71	56.833	50,29	50,29	113.019	100,00	139.228	46,58	46,58	159.699	53,42	53,42	298.927	100,00
1.1. Total personas empleadas	6.263	54,61	5,54	5.205	45,39	4,61	11.468	10,15	18.388	50,68	6,15	17.898	49,32	5,99	36.286	12,14
Personas empleadas por cuenta propia	111	25,93	0,10	317	74,07	0,28	428	0,38	1.281	48,21	0,43	1.376	51,79	0,46	2.657	0,89
1.2. Total personas desempleadas	47.176	49,60	41,74	47.932	50,40	42,41	95.108	84,15	112.453	45,94	37,62	132.328	54,06	44,27	244.781	81,89
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	14.691	62,09	13,00	8.970	37,91	7,94	23.661	20,94	35.511	57,60	11,88	26.144	42,40	8,75	61.655	20,63
1.3. Total personas inactivas	2.747	42,64	2,43	3.696	57,36	3,27	6.443	5,70	8.387	46,96	2,81	9.473	53,04	3,17	17.860	5,97
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1.087	52,41	0,96	987	47,59	0,87	2.074	1,84	2.685	55,97	0,90	2.112	44,03	0,71	4.797	1,60
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	8.575	52,66	7,59	7.710	47,34	6,82	16.285	14,41	21.682	50,97	7,25	20.857	49,03	6,98	42.539	14,23
2.2. Personas entre 25 y 54 años	44.878	49,13	39,71	46.460	50,87	41,11	91.338	80,82	110.910	45,76	37,10	131.478	54,24	43,98	242.388	81,09
2.3 Personas >54 años	2.733	50,65	2,42	2.663	49,35	2,36	5.396	4,77	6.636	47,40	2,22	7.364	52,60	2,46	14.000	4,68
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	56.167	49,84	49,70	56.535	50,16	50,02	112.702	99,72	138.504	47,53	46,33	152.909	52,47	51,15	291.413	97,49
3.1. Inmigrantes	26.485	41,69	23,43	37.043	58,31	32,78	63.528	56,21	73.450	39,94	24,57	110.454	60,06	36,95	183.904	61,52
3.2. Minorías	2.473	51,42	2,19	2.336	48,58	2,07	4.809	4,26	5.627	52,20	1,88	5.152	47,80	1,72	10.779	3,61
3.3. Personas con discapacidad	12.697	60,19	11,23	8.398	39,81	7,43	21.095	18,67	25.187	59,33	8,43	17.266	40,67	5,78	42.453	14,20
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.898	60,22	0,63	1.254	39,78	0,42	3.152	1,05
3.5. Otras personas desfavorecidas	14.512	62,36	12,84	8.758	37,64	7,75	23.270	20,59	32.342	63,26	10,82	18.783	36,74	6,28	51.125	17,10
4. Desagregación según su nivel educativo	52.732	49,69	46,66	53.388	50,31	47,24	106.120	93,90	124.502	50,14	41,65	123.789	49,86	41,41	248.291	83,06
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	38.208	50,99	33,81	36.729	49,01	32,50	74.937	66,30	89.569	52,17	29,96	82.108	47,83	27,47	171.677	57,43
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	8.727	46,52	7,72	10.031	53,48	8,88	18.758	16,60	21.301	46,61	7,13	24.404	53,39	8,16	45.705	15,29
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.800	51,00	2,48	2.690	49,00	2,38	5.490	4,86	6.038	51,59	2,02	5.666	48,41	1,90	11.704	3,92
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.997	43,22	2,65	3.938	56,78	3,48	6.935	6,14	7.594	39,54	2,54	11.611	60,46	3,88	19.205	6,42

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

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

Cuadro 10: personas participantes por categorías: (total eje y temas prioritarios)

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
10. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Temas prioritarios

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							
	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		0,00	0	0,00	54	22,22	0,03	189	77,78	0,12	243	0,16
1.1. Total personas empleadas	0			0			0		0	0,00	0,00	15	100,00	6,17	15	6,17
Personas empleadas por cuenta propia	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
1.2. Total personas desempleadas	0			0			0		54	23,68	22,22	174	76,32	71,60	228	93,83
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0			0			0		30	21,28	12,35	111	78,72	45,68	141	58,02
1.3. Total personas inactivas	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0			0			0		5	16,67	2,06	25	83,33	10,29	30	12,35
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0			0			0		47	22,49	19,34	162	77,51	66,67	209	86,01
2.3. Personas >54 años	0			0			0		2	50,00	0,82	2	50,00	0,82	4	1,65
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	57	22,89	0,04	192	77,11	0,12	249	0,16
3.1. Inmigrantes	0			0			0		15	12,00	6,17	110	88,00	45,27	125	51,44
3.2. Minorías	0			0			0		1	2,50	0,41	39	97,50	16,05	40	16,46
3.3. Personas con discapacidad	0			0			0		4	44,44	1,65	5	55,56	2,06	9	3,70
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0			0			0		37	50,00	15,23	37	50,00	15,23	74	30,45
3.5. Otras personas desfavorecidas	0			0			0		0	0,00	0,00	1	100,00	0,41	1	0,41
4. Desagregación según su nivel educativo																

4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0			0			0		7	8,33	2,88	77	91,67	31,69	84	34,57
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0			0			0		36	31,86	14,81	77	68,14	31,69	113	46,50
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0			0			0		3	10,71	1,23	25	89,29	10,29	28	11,52
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0			0			0		2	33,33	0,82	4	66,67	1,65	6	2,47
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 2010								Acumulado a 31/12/2010							
	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:	8	50,00	0,01	8	50,00	0,01	16	0,03	9	0,28	0,01	3.214	99,72	2,07	3.223	2,08
1.1. Total personas empleadas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	1.182	100,00	36,67	1.182	36,67
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	3	100,00	0,09	3	0,09
1.2. Total personas desempleadas	8	50,00	50,00	8	50,00	50,00	16	100,00	9	0,44	0,28	2.032	99,56	63,05	2.041	63,33
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	315	100,00	9,77	315	9,77
1.3. Total personas inactivas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	582	100,00	18,06	582	18,06
2.2. Personas entre 25 y 54 años	8	50,00	50,00	8	50,00	50,00	16	100,00	9	0,39	0,28	2.326	99,61	72,17	2.335	72,45
2.3. Personas >54 años	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	306	100,00	9,49	306	9,49
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	124	100,00	0,08	124	0,08
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	120	100,00	3,72	120	3,72
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	1	100,00	0,03	1	0,03
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	3	100,00	0,09	3	0,09
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	831	100,00	25,78	831	25,78

4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	981	100,00	30,44	981	30,44
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	6	100,00	0,19	6	0,19
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	8	50,00	50,00	8	50,00	50,00	16	100,00	9	0,64	0,28	1.396	99,36	43,31	1.405	43,59
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 2010								Acumulado a 31/12/2010							
	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:	8.770	33,09	16,43	17.731	66,91	33,23	26.501	49,66	29.450	30,86	19,01	65.981	69,14	42,60	95.431	61,61
1.1. Total personas empleadas	785	42,99	2,96	1.041	57,01	3,93	1.826	6,89	2.935	40,85	3,08	4.249	59,15	4,45	7.184	7,53
Personas empleadas por cuenta propia	26	40,00	0,10	39	60,00	0,15	65	0,25	145	46,33	0,15	168	53,67	0,18	313	0,33
1.2. Total personas desempleadas	7.596	32,15	28,66	16.030	67,85	60,49	23.626	89,15	25.255	29,60	26,46	60.067	70,40	62,94	85.322	89,41
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	453	53,93	1,71	387	46,07	1,46	840	3,17	1.973	44,29	2,07	2.482	55,71	2,60	4.455	4,67
1.3. Total personas inactivas	389	37,08	1,47	660	62,92	2,49	1.049	3,96	1.260	43,08	1,32	1.665	56,92	1,74	2.925	3,07
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	64	53,78	0,24	55	46,22	0,21	119	0,45	324	56,06	0,34	254	43,94	0,27	578	0,61
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	1.362	45,83	5,14	1.610	54,17	6,08	2.972	11,21	4.697	42,54	4,92	6.344	57,46	6,65	11.041	11,57
2.2. Personas entre 25 y 54 años	7.118	31,28	26,86	15.637	68,72	59,01	22.755	85,86	23.847	29,05	24,99	58.256	70,95	61,05	82.103	86,03
2.3 Personas >54 años	290	37,47	1,09	484	62,53	1,83	774	2,92	906	39,62	0,95	1.381	60,38	1,45	2.287	2,40
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	8.770	33,09	16,43	17.731	66,91	33,23	26.501	49,66	29.450	30,86	19,01	65.981	69,14	42,60	95.431	61,61
3.1. Inmigrantes	8.431	33,20	31,81	16.964	66,80	64,01	25.395	95,83	28.561	30,81	29,93	64.149	69,19	67,22	92.710	97,15
3.2. Minorías	95	42,99	0,36	126	57,01	0,48	221	0,83	211	45,28	0,22	255	54,72	0,27	466	0,49
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	244	27,57	0,92	641	72,43	2,42	885	3,34	678	30,07	0,71	1.577	69,93	1,65	2.255	2,36
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	5.333	29,78	20,12	12.572	70,22	47,44	17.905	67,56	15.546	36,03	16,29	27.605	63,97	28,93	43.151	45,22
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.860	40,31	7,02	2.754	59,69	10,39	4.614	17,41	4.618	42,57	4,84	6.229	57,43	6,53	10.847	11,37
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	235	45,63	0,89	280	54,37	1,06	515	1,94	854	44,60	0,89	1.061	55,40	1,11	1.915	2,01

4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	628	36,41	2,37	1.097	63,59	4,14	1.725	6,51	1.693	37,23	1,77	2.855	62,77	2,99	4.548	4,77
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 2010								Acumulado a 31/12/2010							
	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:	15.676	58,39	29,38	11.171	41,61	20,93	26.847	50,31	32.184	57,47	20,78	23.814	42,53	15,37	55.998	36,15
1.1. Total personas empleadas	2.371	64,91	8,83	1.282	35,09	4,78	3.653	13,61	5.101	67,40	9,11	2.467	32,60	4,41	7.568	13,51
Personas empleadas por cuenta propia	14	22,95	0,05	47	77,05	0,18	61	0,23	40	37,74	0,07	66	62,26	0,12	106	0,19
1.2. Total personas desempleadas	12.787	58,02	47,63	9.253	41,98	34,47	22.040	82,09	26.199	56,25	46,79	20.375	43,75	36,39	46.574	83,17
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	6.092	64,29	22,69	3.384	35,71	12,60	9.476	35,30	13.569	60,12	24,23	8.999	39,88	16,07	22.568	40,30
1.3. Total personas inactivas	518	44,89	1,93	636	55,11	2,37	1.154	4,30	884	47,63	1,58	972	52,37	1,74	1.856	3,31
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	419	51,29	1,56	398	48,71	1,48	817	3,04	678	53,43	1,21	591	46,57	1,06	1.269	2,27
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.583	55,95	9,62	2.034	44,05	7,58	4.617	17,20	5.403	54,50	9,65	4.511	45,50	8,06	9.914	17,70
2.2. Personas entre 25 y 54 años	12.234	59,05	45,57	8.484	40,95	31,60	20.718	77,17	24.997	58,38	44,64	17.820	41,62	31,82	42.817	76,46
2.3. Personas >54 años	859	56,81	3,20	653	43,19	2,43	1.512	5,63	1.784	54,61	3,19	1.483	45,39	2,65	3.267	5,83
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	15.676	58,39	29,38	11.171	41,61	20,93	26.847	50,31	32.853	58,67	21,21	23.145	41,33	14,94	55.998	36,15
3.1. Inmigrantes	1.252	33,98	4,66	2.433	66,02	9,06	3.685	13,73	2.505	34,29	4,47	4.801	65,71	8,57	7.306	13,05
3.2. Minorías	1.274	47,84	4,75	1.389	52,16	5,17	2.663	9,92	2.870	51,05	5,13	2.752	48,95	4,91	5.622	10,04
3.3. Personas con discapacidad	5.583	61,91	20,80	3.435	38,09	12,79	9.018	33,59	10.654	60,75	19,03	6.883	39,25	12,29	17.537	31,32
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.196	64,75	2,14	651	35,25	1,16	1.847	3,30
3.5. Otras personas desfavorecidas	7.567	65,91	28,19	3.914	34,09	14,58	11.481	42,76	15.628	65,98	27,91	8.058	34,02	14,39	23.686	42,30
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	11.867	59,20	44,20	8.180	40,80	30,47	20.047	74,67	23.970	59,00	42,81	16.654	41,00	29,74	40.624	72,55
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.970	57,13	7,34	1.478	42,87	5,51	3.448	12,84	4.087	54,78	7,30	3.374	45,22	6,03	7.461	13,32
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	575	57,44	2,14	426	42,56	1,59	1.001	3,73	1.190	56,99	2,13	898	43,01	1,60	2.088	3,73
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	413	46,35	1,54	478	53,65	1,78	891	3,32	848	46,19	1,51	988	53,81	1,76	1.836	3,28

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							
	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		0,00	0	0,00	155	30,51	0,11	353	69,49	0,25	508	0,35
1.1. Total personas empleadas	0			0			0		20	30,77	3,94	45	69,23	8,86	65	12,80
Personas empleadas por cuenta propia	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
1.2. Total personas desempleadas	0			0			0		131	30,11	25,79	304	69,89	59,84	435	85,63
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0			0			0		78	30,83	15,35	175	69,17	34,45	253	49,80
1.3. Total personas inactivas	0			0			0		4	50,00	0,79	4	50,00	0,79	8	1,57
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0			0			0		3	50,00	0,59	3	50,00	0,59	6	1,18
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0			0			0		14	26,42	2,76	39	73,58	7,68	53	10,43
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0			0			0		134	30,45	26,38	306	69,55	60,24	440	86,61
2.3. Personas >54 años	0			0			0		7	46,67	1,38	8	53,33	1,57	15	2,95
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	155	33,05	0,11	314	66,95	0,22	469	0,33
3.1. Inmigrantes	0			0			0		38	17,35	7,48	181	82,65	35,63	219	43,11
3.2. Minorías	0			0			0		7	23,33	1,38	23	76,67	4,53	30	5,91
3.3. Personas con discapacidad	0			0			0		10	50,00	1,97	10	50,00	1,97	20	3,94
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0			0			0		100	50,00	19,69	100	50,00	19,69	200	39,37
3.5. Otras personas desfavorecidas	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0			0			0		82	31,18	16,14	181	68,82	35,63	263	51,77
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0			0			0		21	17,50	4,13	99	82,50	19,49	120	23,62
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0			0			0		17	37,78	3,35	28	62,22	5,51	45	8,86
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0			0			0		13	36,11	2,56	23	63,89	4,53	36	7,09
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/69- Medidas para mejorar el acceso de la mujer al	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							

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	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:	11	50,00	0,02	11	50,00	0,02	22	0,04	21	1,10	0,01	1.885	98,90	1,31	1.906	1,32
1.1. Total personas empleadas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	10	1,09	0,52	907	98,91	47,59	917	48,11
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	33	100,00	1,73	33	1,73
1.2. Total personas desempleadas	11	50,00	50,00	11	50,00	50,00	22	100,00	11	1,11	0,58	976	98,89	51,21	987	51,78
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	175	100,00	9,18	175	9,18
1.3. Total personas inactivas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	2	100,00	0,10	2	0,10
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	1	100,00	0,05	1	0,05
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	127	100,00	6,66	127	6,66
2.2. Personas entre 25 y 54 años	11	50,00	50,00	11	50,00	50,00	22	100,00	21	1,40	1,10	1.482	98,60	77,75	1.503	78,86
2.3. Personas >54 años	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	276	100,00	14,48	276	14,48
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	129	100,00	0,09	129	0,09
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	116	100,00	6,09	116	6,09
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	5	100,00	0,26	5	0,26
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	8	100,00	0,42	8	0,42
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	400	100,00	20,99	400	20,99
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1	0,15	0,05	648	99,85	34,00	649	34,05
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1	6,25	0,05	15	93,75	0,79	16	0,84
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	11	50,00	50,00	11	50,00	50,00	22	100,00	19	2,26	1,00	820	97,74	43,02	839	44,02
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/70-Medidas concretas para incrementar la participación	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							

de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	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:	16.221	49,57	27,19	16.505	50,43	27,67	32.726	54,86	41.662	51,61	28,93	39.063	48,39	27,12	80.725	56,05
1.1. Total personas empleadas	977	37,05	2,99	1.660	62,95	5,07	2.637	8,06	4.968	43,83	6,15	6.366	56,17	7,89	11.334	14,04
Personas empleadas por cuenta propia	47	30,72	0,14	106	69,28	0,32	153	0,47	1.007	51,69	1,25	941	48,31	1,17	1.948	2,41
1.2. Total personas desempleadas	13.925	51,64	42,55	13.039	48,36	39,84	26.964	82,39	31.468	53,93	38,98	26.879	46,07	33,30	58.347	72,28
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	1.463	55,25	4,47	1.185	44,75	3,62	2.648	8,09	4.001	49,99	4,96	4.002	50,01	4,96	8.003	9,91
1.3. Total personas inactivas	1.319	42,21	4,03	1.806	57,79	5,52	3.125	9,55	5.226	47,32	6,47	5.818	52,68	7,21	11.044	13,68
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	177	59,40	0,54	121	40,60	0,37	298	0,91	916	59,29	1,13	629	40,71	0,78	1.545	1,91
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.318	53,18	7,08	2.041	46,82	6,24	4.359	13,32	5.448	54,79	6,75	4.495	45,21	5,57	9.943	12,32
2.2. Personas entre 25 y 54 años	13.256	49,17	40,51	13.706	50,83	41,88	26.962	82,39	34.358	51,48	42,56	32.377	48,52	40,11	66.735	82,67
2.3 Personas >54 años	647	46,05	1,98	758	53,95	2,32	1.405	4,29	1.856	45,86	2,30	2.191	54,14	2,71	4.047	5,01
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	16.221	49,60	27,19	16.485	50,40	27,63	32.706	54,83	40.296	51,41	27,98	38.083	48,59	26,44	78.379	54,42
3.1. Inmigrantes	15.453	49,91	47,22	15.508	50,09	47,39	30.961	94,61	38.730	51,79	47,98	36.057	48,21	44,67	74.787	92,64
3.2. Minorías	44	77,19	0,13	13	22,81	0,04	57	0,17	86	63,70	0,11	49	36,30	0,06	135	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	724	42,89	2,21	964	57,11	2,95	1.688	5,16	1.480	42,81	1,83	1.977	57,19	2,45	3.457	4,28
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	9.240	54,05	28,23	7.856	45,95	24,01	17.096	52,24	23.310	55,39	28,88	18.771	44,61	23,25	42.081	52,13
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	2.816	41,48	8,60	3.972	58,52	12,14	6.788	20,74	7.653	45,60	9,48	9.130	54,40	11,31	16.783	20,79
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.377	46,01	4,21	1.616	53,99	4,94	2.993	9,15	2.659	48,16	3,29	2.862	51,84	3,55	5.521	6,84
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.336	44,25	4,08	1.683	55,75	5,14	3.019	9,23	3.673	46,45	4,55	4.235	53,55	5,25	7.908	9,80
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/71-Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							

las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	15.500	57,61	25,98	11.407	42,39	19,12	26.907	45,10	35.693	58,62	24,78	25.200	41,38	17,50	60.893	42,28
1.1. Total personas empleadas	2.130	63,54	7,92	1.222	36,46	4,54	3.352	12,46	5.354	66,75	8,79	2.667	33,25	4,38	8.021	13,17
Personas empleadas por cuenta propia	24	16,11	0,09	125	83,89	0,46	149	0,55	89	35,04	0,15	165	64,96	0,27	254	0,42
1.2. Total personas desempleadas	12.849	57,26	47,75	9.591	42,74	35,64	22.440	83,40	29.326	57,67	48,16	21.521	42,33	35,34	50.847	83,50
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	6.683	62,48	24,84	4.014	37,52	14,92	10.697	39,76	15.860	61,60	26,05	9.885	38,40	16,23	25.745	42,28
1.3. Total personas inactivas	521	46,73	1,94	594	53,27	2,21	1.115	4,14	1.013	50,02	1,66	1.012	49,98	1,66	2.025	3,33
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	427	50,83	1,59	413	49,17	1,53	840	3,12	764	54,65	1,25	634	45,35	1,04	1.398	2,30
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.312	53,31	8,59	2.025	46,69	7,53	4.337	16,12	6.115	56,36	10,04	4.734	43,64	7,77	10.849	17,82
2.2. Personas entre 25 y 54 años	12.251	58,72	45,53	8.614	41,28	32,01	20.865	77,54	27.497	59,46	45,16	18.749	40,54	30,79	46.246	75,95
2.3. Personas >54 años	937	54,96	3,48	768	45,04	2,85	1.705	6,34	2.081	54,79	3,42	1.717	45,21	2,82	3.798	6,24
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	15.500	58,17	25,98	11.148	41,83	18,69	26.648	44,67	35.693	58,87	24,78	24.941	41,13	17,32	60.634	42,10
3.1. Inmigrantes	1.349	38,69	5,01	2.138	61,31	7,95	3.487	12,96	3.601	42,26	5,91	4.920	57,74	8,08	8.521	13,99
3.2. Minorías	1.060	56,75	3,94	808	43,25	3,00	1.868	6,94	2.452	54,66	4,03	2.034	45,34	3,34	4.486	7,37
3.3. Personas con discapacidad	7.114	58,91	26,44	4.963	41,09	18,45	12.077	44,88	14.519	58,34	23,84	10.368	41,66	17,03	24.887	40,87
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	565	55,12	0,93	460	44,88	0,76	1.025	1,68
3.5. Otras personas desfavorecidas	5.977	64,85	22,21	3.239	35,15	12,04	9.216	34,25	14.556	67,03	23,90	7.159	32,97	11,76	21.715	35,66
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	11.768	59,17	43,74	8.121	40,83	30,18	19.889	73,92	26.654	60,24	43,77	17.589	39,76	28,89	44.243	72,66
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	2.081	53,25	7,73	1.827	46,75	6,79	3.908	14,52	4.885	55,82	8,02	3.866	44,18	6,35	8.751	14,37
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	613	62,49	2,28	368	37,51	1,37	981	3,65	1.314	63,02	2,16	771	36,98	1,27	2.085	3,42
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	601	47,62	2,23	661	52,38	2,46	1.262	4,69	1.337	50,89	2,20	1.290	49,11	2,12	2.627	4,31

Total

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/69-Medidas para mejorar el acceso de la mujer al	Año 2010	Acumulado a 31/12/2010

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	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:	19	50,00	0,02	19	50,00	0,02	38	0,03	30	0,58	0,01	5.099	99,42	1,71	5.129	1,72
1.1. Total personas empleadas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	10	0,48	0,19	2.089	99,52	40,73	2.099	40,92
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	36	100,00	0,70	36	0,70
1.2. Total personas desempleadas	19	50,00	50,00	19	50,00	50,00	38	100,00	20	0,66	0,39	3.008	99,34	58,65	3.028	59,04
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	490	100,00	9,55	490	9,55
1.3. Total personas inactivas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	2	100,00	0,04	2	0,04
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	1	100,00	0,02	1	0,02
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	709	100,00	13,82	709	13,82
2.2. Personas entre 25 y 54 años	19	50,00	50,00	19	50,00	50,00	38	100,00	30	0,78	0,58	3.808	99,22	74,24	3.838	74,83
2.3. Personas >54 años	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	582	100,00	11,35	582	11,35
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	253	100,00	0,08	253	0,08
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	236	100,00	4,60	236	4,60
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	6	100,00	0,12	6	0,12
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	11	100,00	0,21	11	0,21
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	1.231	100,00	24,00	1.231	24,00
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1	0,06	0,02	1.629	99,94	31,76	1.630	31,78
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1	4,55	0,02	21	95,45	0,41	22	0,43
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	19	50,00	50,00	19	50,00	50,00	38	100,00	28	1,25	0,55	2.216	98,75	43,21	2.244	43,75
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/70-Medidas concretas para incrementar la participación	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							

de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	24.991	42,20	22,11	34.236	57,80	30,29	59.227	52,40	71.112	40,37	23,85	105.044	59,63	35,23	176.156	59,08
1.1. Total personas empleadas	1.762	39,48	2,97	2.701	60,52	4,56	4.463	7,54	7.903	42,68	4,49	10.615	57,32	6,03	18.518	10,51
Personas empleadas por cuenta propia	73	33,49	0,12	145	66,51	0,24	218	0,37	1.152	50,95	0,65	1.109	49,05	0,63	2.261	1,28
1.2. Total personas desempleadas	21.521	42,54	36,34	29.069	57,46	49,08	50.590	85,42	56.723	39,48	32,20	86.946	60,52	49,36	143.669	81,56
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	1.916	54,93	3,24	1.572	45,07	2,65	3.488	5,89	5.974	47,95	3,39	6.484	52,05	3,68	12.458	7,07
1.3. Total personas inactivas	1.708	40,92	2,88	2.466	59,08	4,16	4.174	7,05	6.486	46,43	3,68	7.483	53,57	4,25	13.969	7,93
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	241	57,79	0,41	176	42,21	0,30	417	0,70	1.240	58,41	0,70	883	41,59	0,50	2.123	1,21
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.680	50,20	6,21	3.651	49,80	6,16	7.331	12,38	10.145	48,35	5,76	10.839	51,65	6,15	20.984	11,91
2.2. Personas entre 25 y 54 años	20.374	40,98	34,40	29.343	59,02	49,54	49.717	83,94	58.205	39,11	33,04	90.633	60,89	51,45	148.838	84,49
2.3. Personas >54 años	937	43,00	1,58	1.242	57,00	2,10	2.179	3,68	2.762	43,61	1,57	3.572	56,39	2,03	6.334	3,60
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	24.991	42,21	22,11	34.216	57,79	30,27	59.207	52,39	69.746	40,13	23,39	104.064	59,87	34,90	173.810	58,29
3.1. Inmigrantes	23.884	42,38	40,33	32.472	57,62	54,83	56.356	95,15	67.291	40,17	38,20	100.206	59,83	56,88	167.497	95,08
3.2. Minorías	139	50,00	0,23	139	50,00	0,23	278	0,47	297	49,42	0,17	304	50,58	0,17	601	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	968	37,62	1,63	1.605	62,38	2,71	2.573	4,34	2.158	37,78	1,23	3.554	62,22	2,02	5.712	3,24
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	14.573	41,64	24,61	20.428	58,36	34,49	35.001	59,10	38.856	45,59	22,06	46.376	54,41	26,33	85.232	48,38
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.676	41,01	7,90	6.726	58,99	11,36	11.402	19,25	12.271	44,41	6,97	15.359	55,59	8,72	27.630	15,68
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.612	45,95	2,72	1.896	54,05	3,20	3.508	5,92	3.513	47,24	1,99	3.923	52,76	2,23	7.436	4,22
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.964	41,40	3,32	2.780	58,60	4,69	4.744	8,01	5.366	43,08	3,05	7.090	56,92	4,02	12.456	7,07
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/71-Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de	Año 2010								Acumulado a 31/12/2010							

las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	31.176	58,00	27,58	22.578	42,00	19,98	53.754	47,56	67.877	58,07	22,76	49.014	41,93	16,44	116.891	39,20
1.1. Total personas empleadas	4.501	64,25	8,37	2.504	35,75	4,66	7.005	13,03	10.455	67,07	8,94	5.134	32,93	4,39	15.589	13,34
Personas empleadas por cuenta propia	38	18,10	0,07	172	81,90	0,32	210	0,39	129	35,83	0,11	231	64,17	0,20	360	0,31
1.2. Total personas desempleadas	25.636	57,63	47,69	18.844	42,37	35,06	44.480	82,75	55.525	56,99	47,50	41.896	43,01	35,84	97.421	83,34
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	12.775	63,33	23,77	7.398	36,67	13,76	20.173	37,53	29.429	60,91	25,18	18.884	39,09	16,16	48.313	41,33
1.3. Total personas inactivas	1.039	45,79	1,93	1.230	54,21	2,29	2.269	4,22	1.897	48,88	1,62	1.984	51,12	1,70	3.881	3,32
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	846	51,06	1,57	811	48,94	1,51	1.657	3,08	1.442	54,07	1,23	1.225	45,93	1,05	2.667	2,28
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.895	54,67	9,11	4.059	45,33	7,55	8.954	16,66	11.518	55,47	9,85	9.245	44,53	7,91	20.763	17,76
2.2. Personas entre 25 y 54 años	24.485	58,88	45,55	17.098	41,12	31,81	41.583	77,36	52.494	58,94	44,91	36.569	41,06	31,28	89.063	76,19
2.3. Personas >54 años	1.796	55,83	3,34	1.421	44,17	2,64	3.217	5,98	3.865	54,71	3,31	3.200	45,29	2,74	7.065	6,04
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	31.176	58,28	27,58	22.319	41,72	19,75	53.495	47,33	68.546	58,77	22,99	48.086	41,23	16,13	116.632	39,12
3.1. Inmigrantes	2.601	36,27	4,84	4.571	63,73	8,50	7.172	13,34	6.106	38,58	5,22	9.721	61,42	8,32	15.827	13,54
3.2. Minorías	2.334	51,51	4,34	2.197	48,49	4,09	4.531	8,43	5.322	52,65	4,55	4.786	47,35	4,09	10.108	8,65
3.3. Personas con discapacidad	12.697	60,19	23,62	8.398	39,81	15,62	21.095	39,24	25.173	59,34	21,54	17.251	40,66	14,76	42.424	36,29
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.761	61,32	1,51	1.111	38,68	0,95	2.872	2,46
3.5. Otras personas desfavorecidas	13.544	65,44	25,20	7.153	34,56	13,31	20.697	38,50	30.184	66,48	25,82	15.217	33,52	13,02	45.401	38,84
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	23.635	59,18	43,97	16.301	40,82	30,33	39.936	74,29	50.624	59,65	43,31	34.243	40,35	29,29	84.867	72,60
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.051	55,07	7,54	3.305	44,93	6,15	7.356	13,68	8.972	55,34	7,68	7.240	44,66	6,19	16.212	13,87
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.188	59,94	2,21	794	40,06	1,48	1.982	3,69	2.504	60,00	2,14	1.669	40,00	1,43	4.173	3,57
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.014	47,10	1,89	1.139	52,90	2,12	2.153	4,01	2.185	48,96	1,87	2.278	51,04	1,95	4.463	3,82

'(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

- 3.1.2.1. Análisis de los logros, medidos mediante indicadores físicos y financieros, que incluya un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente.

Tema prioritario 65: Modernización y Fortalecimiento de las Instituciones del Mercado laboral

Los organismos intermedios que contemplan este tema prioritario en su programación 2007-2013 son:

- Fundación Luis Vives
- D.G Inmigración (Ministerio de Trabajo e Inmigración)

La Fundación Luis Vives, durante 2010 ha llevado a cabo 73 operaciones, de las cuales 3 finalizaron durante ese año y 2 continúan durante 2011. Además, 9 de estas operaciones tienen la característica de ser multiobjetivo.

Estas operaciones se han destinado a un total de 3.961 organizaciones, principalmente entidades del Tercer Sector de Acción Social, pero donde también han tenido cabida otros agentes sociales activos del mercado de trabajo español; estos resultados acumulados los alcanzados en 2008 y 2009 supone un 135,63% de lo previsto para 2010 y un 90,42% de lo previsto para 2013.

A continuación se describe el contenido de estas operaciones:

Acciones formativas

Los cursos realizados están destinados a facilitar la capacitación y mejora continua de las personas que desarrollan su actividad en organizaciones del Tercer Sector de Acción Social. Los cursos que ofertamos se agrupan en áreas de conocimiento clave para el sector: gestión de ONL, gestión de proyectos, comunicación, captación de fondos, voluntariado, etc. Este programa permite diseñar un itinerario formativo a medida y adaptado a las necesidades del sector, pues se ofertan cursos de diferentes niveles, así como diferentes ciclos formativos.

Los cursos realizados durante 2010 han sido los siguientes:

Nombre del Curso	Horas Totales de formación	Horas de modalidad presencial	Horas de modalidad Online	Fechas inicio	Fecha fin	CCAA	Ciudad
Gestión de proyectos - Santiago	24	24		14-sep	16-sep	GALICIA	SANTIAGO
Comunicación digital para ONL	40		40	27-sep	24-oct	GALICIA	ONLINE
Captación de fondos		14		29-sep	30-sep	ANDALUCIA	GRANADA
Gestión de proyectos	24	24		4-oct	6-oct	ARAGÓN	ZARAGOZA
Gestión de personas en el Tercer Sector	24	24		6-oct	8-oct	ANDALUCIA	SEVILLA
Herramientas web 2.0 para la mejora de la comunicación y gestión en las ONL - Santiago	35	17	18	7-oct	4-nov	GALICIA	SANTIAGO
Introducción a la contabilidad para ONL		24		13-oct	15-oct	ANDALUCIA	MALAGA
Gestión de Proyectos	24	24		18-oct	20-oct	ANDALUCIA	SEVILLA
Ciclo Gestión de Proyectos: diseño, programación. (Enfoque de EML)	20	20		20-oct	22-oct	MELILLA	MELILLA
El e-learning y el uso de la plataforma moodle para ONL	44	24	20	25-oct	9-nov	ASTURIAS	OVIEDO
Gestión de Personas en el Tercer Sector	24	24		27-oct	29-oct	MURCIA	MURCIA
Gestión de proyectos - Lugo	24	24		2-nov	4-nov	GALICIA	LUGO
Una visión general de la planificación estratégica en las ON	5	5		3-nov	3-nov	MURCIA	MURCIA
Gestión de personas en el Tercer Sector	24	24		8-nov	10-nov	ASTURIAS	OVIEDO
Gestión de proyectos - Coruña	24	24		9-nov	11-nov	GALICIA	CORUÑA
Comunicación interna en ONL	14	14		15-nov	16-nov	ASTURIAS	OVIEDO
Gestión de proyectos - Orense	24	24		23-nov	25-nov	GALICIA	OURENSE

De esta forma se han impartido 17 cursos y un total de 227 horas de formación (207 de ellas en modalidad presencial), para 453 personas (63% mujeres y 37% hombres), trabajadores y trabajadoras de entidades no lucrativas. El nivel de satisfacción de los alumnos respecto a los cursos es altamente positivo (superior a 4 en una escala 1-5). En la evaluación destaca que más del 95% considera que los contenidos que han tratado en el curso tienen aplicación en su trabajo cotidiano.

Boletín Flash Infosocial

El boletín Flash Infosocial de la Fundación Luis Vives llega cada semana de manera gratuita a más de 21.000 suscriptores a través de su correo electrónico, cifra que representan un crecimiento del 17% con respecto al año anterior. Dado que el sistema de suscripción al boletín, requiere simplemente una dirección de correo electrónico válida, la identificación de entidades dentro de este grupo de personas receptoras del boletín solamente es posible en el caso de que además de este servicio hayan sido beneficiarias de otro que la Fundación preste (como asistente, por ejemplo, a un curso de formación); de esta forma tenemos identificadas 2.961 organizaciones receptoras de este servicio de información.

Este boletín ha sido objeto de un rediseño en 2010 a fin de mejorar su imagen, navegabilidad, accesibilidad, estructura de contenidos y redacción de noticias. 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, información sobre publicaciones de interés para las ONG y un apartado de convocatoria de subvenciones.

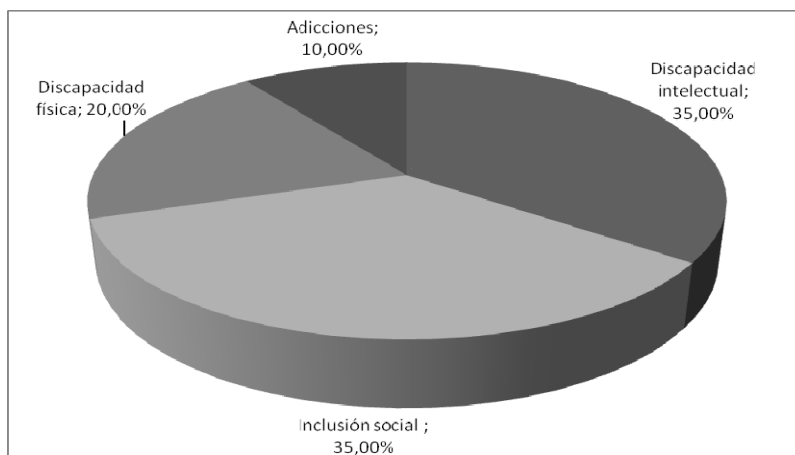
Asesoramiento y asistencia en la implantación de sistemas de gestión de la calidad en las ONG de Acción Social, TQM ONG

La finalidad de este programa de asistencia es capacitar a las entidades participantes (ONG de acción social) para la implantación de un modelo de gestión con calidad y el desarrollo de planes de acción hasta la obtención de un reconocimiento externo en un plazo máximo de un año, a través de la formación, información, asesoramiento, acompañamiento y provisión de metodologías y herramientas destinadas a tal fin. Este proyecto destinado a aquellas entidades que cuentan con experiencia previa en implantación de sistemas según EFQM o ISO 9001:2008.

El trabajo técnico se desarrolló con asistencia presencial (máximo 6 visitas a la entidad, una las cuales tuvo lugar en la sede de la Fundación Luis Vives), on-line y telefónica continuada durante el periodo estipulado.

Gracias al acompañamiento de la Fundación Luis Vives 19 de las 20 entidades participantes alcanzaron entre los meses de octubre y noviembre de 2010 la certificación externa de 200+ EFQM y una la certificación de 300+.

Las entidades participantes durante 2010 atendían diversos colectivos de personas en riesgo de exclusión, tal y como puede verse en el gráfico siguiente:



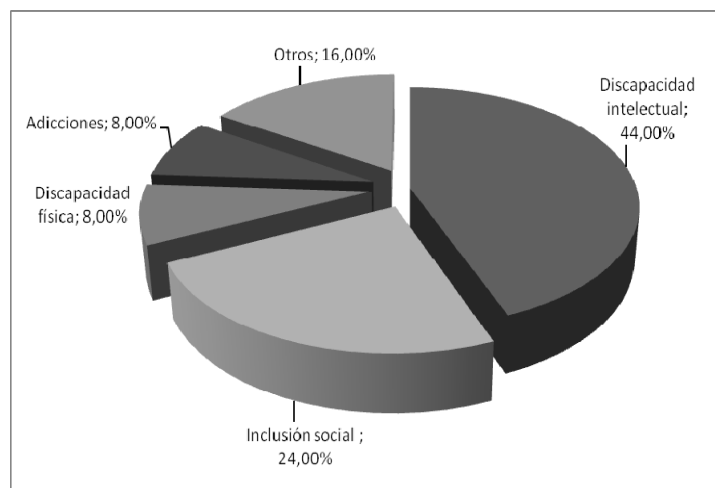
Las entidades participantes en este proyecto provenían de Andalucía (8), Aragón (1), Canarias (1), Castilla La Mancha (3), Extremadura (2), Madrid (4) y País Vasco (1).

Plan de fortalecimiento de ONG de acción social Diagnósticos organizativos

El objetivo de este programa es contribuir al fortalecimiento institucional integral de las entidades participantes, favoreciendo la mejora de su estructura organizativa y sus normas y principios de funcionamiento. Para ello se analizan de forma exhaustiva las entidades que participan en el proyecto, se identifican las deficiencias y carencias de las mismas en lo referente a cinco áreas objeto de estudio (fiscal, jurídica, patrimonial-financiera, organizativa-funcional y comunicación) a fin de que las entidades identifiquen las áreas de su organización que requieren una mejora en la gestión. Posteriormente, a demanda de las Entidades, se asesora en aquellas cuestiones detectadas como carencias o deficiencias.

Durante 2010 han participado en este proyecto 25 entidades: 4 de Andalucía, 2 de Cantabria, 2 de Castilla La Mancha, 2 de Castilla León, 3 de Cataluña, 6 de la Comunidad Valenciana, 2 de Galicia, 2 de Madrid, 1 de Murcia y 1 del País Vasco.

Las entidades participantes durante 2010 atendían diversos colectivos de personas en riesgo de exclusión, tal y como puede verse en el gráfico siguiente:



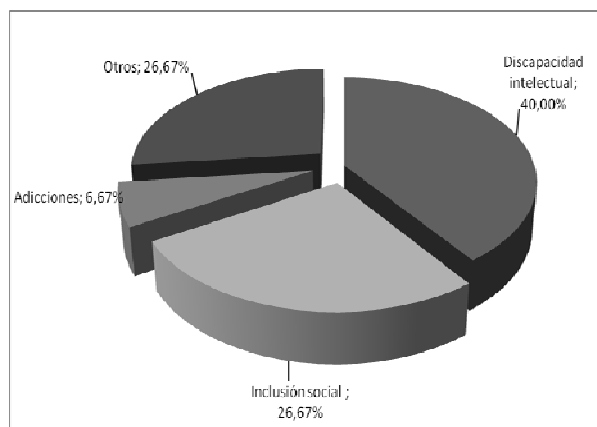
Programa de asesoramiento para la elaboración de planes estratégicos

El objetivo de este programa es capacitar a las entidades participantes de forma que estén en condiciones de desarrollar un Plan Estratégico. Esta capacitación se realiza a través de la formación, información, asesoramiento, acompañamiento y provisión de metodologías y herramientas destinadas a tal fin.

Las entidades participantes procedían de: 1 de Extremadura, 1 de Castilla La Mancha, 2 de Madrid, 1 de Murcia, 2 de Galicia, 1 de Castilla León, 1 del País Vasco, 1 de Navarra, 4 de Andalucía y 1 de Cataluña.

El proyecto se desarrolla siguiendo las siguientes actividades: (a) una jornada de presentación, a la cual asistieron 23 personas (13 mujeres y 10 hombres), donde se presenta el plan de trabajo y se da una breve formación sobre las fases de la planificación estratégica; (b) una jornada formativa en profundidad sobre la temática del proyecto, donde acuden los comités de planificación de las entidades; (c) un periodo de acompañamiento, donde se atiende a las consultas de las entidades vía telefónica o por e-mail y se visita a cada una de ellas en cinco ocasiones a fin de acompañar su proceso de planificación estratégica; finalmente (d) tiene lugar una jornada de evaluación final donde cada entidad participante expone a las restantes su Plan Estratégico y se determinan los elementos clave y los aprendizajes realizados y se concretan los pasos a seguir para cada entidad.

Las entidades participantes durante 2010 atendían diversos colectivos de personas en riesgo de exclusión, tal y como puede verse en el gráfico siguiente:



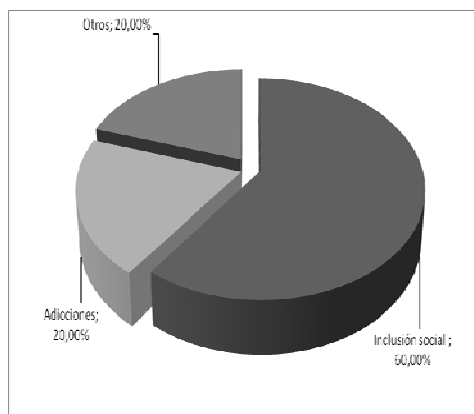
Programa de asesoramiento para la elaboración de planes de comunicación

El proyecto de asesoramiento para la elaboración de planes de comunicación tiene como objetivo el acompañamiento y asesoría a ONG en la elaboración de su plan de comunicación.

El proyecto se divide en dos fases. Durante la primera fase se elabora el plan de comunicación propiamente dicho, esta etapa que tiene lugar la segunda mitad del año. La segunda fase, que se desarrolla durante la primera mitad del año siguiente a la participación en la primera fase, consiste en la ayuda para la implantación de algunas de las acciones previstas en el plan de comunicación.

De esta forma, durante los meses de enero a abril de 2010 se le ha dado continuación al programa de 2009, para lo cual se seleccionaron cinco de las diez ONG que participaron ese año en la primera etapa del mismo. Estas entidades procedían de las CCAA de Canarias, Castilla la Mancha, Cataluña Navarra y Murcia. Esta fase consiste en la selección de algunas de las acciones o actividades diseñadas en el plan de comunicación con el fin implementarlas con el apoyo de la Fundación 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 FLV y otra al revés, prestándose el resto del asesoramiento vía mail o teléfono.

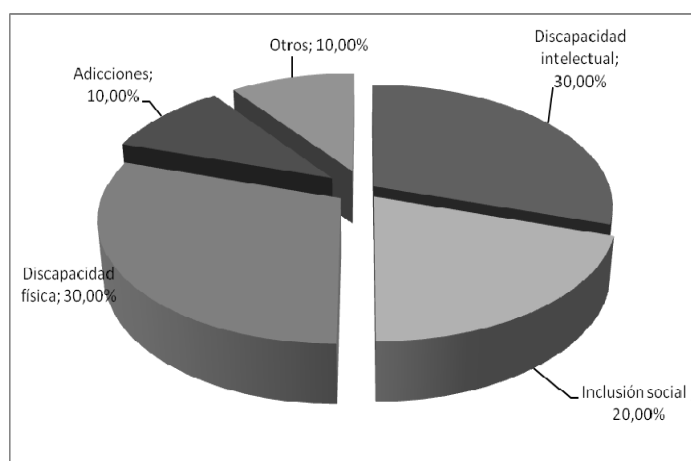
En cuanto a los colectivos atendidos por estas entidades, mostramos el gráfico a continuación:



Durante el mes de mayo se inició un nuevo programa, en el que participaron 3 entidades de la Comunidad de Madrid, 2 de Andalucía, 1 del País Vasco, 1 de la Rioja, 1 de Cataluña, 1 de Castilla la Mancha y 1 de Navarra.

La metodología seguida en esta fase del proyecto es la siguiente: (a) En una primera etapa, se celebran tres reuniones con las entidades con el fin de dar a conocer la metodología del proyecto, proporcionar formación y realizar un auto-diagnóstico. (b) La segunda etapa consiste en la cumplimentación de las fichas de planificación por parte de la ONG. Tras realizar el diagnóstico se decide en qué áreas se va a trabajar en el plan. Tras elaborar estas fichas de planificación, con objetivos concretos y específicos para cada tipo de comunicación, resultados previstos y fechas de actuación, se elabora el plan propiamente dicho. (c) Por último, se organiza en Madrid la reunión de cierre del proyecto en la que cada ONG participante pone en común su experiencia (dificultades, sensaciones, éxitos, logros etc.) y se imparte también una formación en comunicación final a las ONG.

Las personas beneficiarias de las entidades participantes en esta fase, son:



Seminarios Técnicos de los Foros Tercer Sector

Los Foros Tercer Sector, de periodicidad semestral y realizados en Madrid, persiguen favorecer el análisis, la reflexión y el debate sobre la realidad y problemáticas sociales en relación con el Tercer Sector, añadiéndole las perspectivas y retos que las ONG sociales tienen en su futuro más cercano. De esta manera se pretende contribuir a un mayor nivel de conocimiento, fortalecimiento y notoriedad del Tercer Sector Social y a una mejor respuesta a los retos que este tiene y que están relacionados directamente con personas en situación o riesgo de exclusión. El producto resultante de estos Foros es un Cuaderno de Debate que se utiliza en una serie de Seminarios Técnicos, los cuales persiguen divulgar el conocimiento y acercarlo a diferentes ciudades españolas, fomentando así su difusión y apropiación, generando por tanto debates a escala más local.

Durante 2010 se han realizado seminarios correspondientes a los foros: IV “Los equilibrios del Tercer Sector. Una Filosofía del pluralismo de funciones”, V “La Transparencia y rendición de cuentas en el Tercer Sector” y VI “Los retos del Tercer Sector frente a la crisis”, se han llevado a cabo según los objetivos previstos.

El IV Foro trata el tema de si es posible lograr un equilibrio en las funciones de las ONG. Las organizaciones sociales, como una de las expresiones genuinas de la sociedad civil, han tenido históricamente distintas y plurales opciones de actuación que van desde la sensibilización, denuncia, reivindicación, etc. hasta la autoayuda y la prestación de servicios. Esa pluralidad de opciones, a veces compatible en la misma organización y a veces no, es buena para el sector y para el conjunto de la sociedad y, por lo tanto, hay que seguir reivindicándola y potenciándola.

En el V Foro se plantea que, a pesar del alto grado de confianza con la que cuentan las entidades sociales en nuestro país, el tema de la transparencia es un valor que permite , no solamente seguir manteniendo esa fiabilidad, sino también dar respuesta a la necesidad que tienen las entidades de ser congruentes con los valores que defienden.

El VI foro del Tercer Sector aborda una cuestión de máxima actualidad: la crisis económica y la manera en la que afecta a las entidades sociales. La crisis, su agravamiento y la falta de expectativas de superarla por el momento, hacen que las ONG de acción social tengan que plantearse seriamente las consecuencias e implicaciones que esta nueva situación tiene para el conjunto de las entidades tanto a corto como a medio plazo. Esta reflexión debe realizarse por el conjunto del sector puesto que sus efectos o consecuencias van más allá de las peculiaridades de cada entidad.

Concretamente, se han llevado a cabo los siguientes seminarios:

SEMINARIO	CIUDAD /CCAA	FECHA	Asistentes	Hombres	Mujeres	Entidades
IV Foro Equilibrios	Pamplona. Navarra	12-2-2010	12	4	8	7
	Gran Canaria. Canaria	19-5-2010	11	3	8	9
	Tenerife. Canarias	20-5-2010	28	8	20	14
V Foro Transparencia	Pamplona. Navarra	12-3-2010	23	8	15	20
	Tenerife. Canarias	20-5-2010	28	8	20	14
	Gran Canaria. Canaria	19-5-2010	11	3	8	9
VI Foro Los retos del Tercer Sector frente a la crisis	Bilbao. País Vasco	17-09-2010	45	20	25	37
	Jaén. Andalucía	21-10-2010	80	46	34	45

Anuario cuantitativo sobre el Tercer Sector de Acción Social en España

Este anuario es el primero de los ocho estudios cuya realización está prevista en el marco de este programa operativo. Es una de las operaciones multiobjetivo de 2010. El objetivo del Anuario sobre el Tercer Sector de Acción Social es aportar información periódica y actualizada sobre la situación, evolución y tendencias de las entidades de acción social en nuestro país. El Anuario, iniciado en 2008, tiene carácter cuantitativo, es decir, obtiene la información mediante la realización de una encuesta que se repetirá con carácter bienal, al objeto de contar con series de datos comparables sobre la realidad del sector, sus magnitudes, actividad y tendencias. Para su desarrollo se está contando con el asesoramiento de un Comité Científico.

Durante 2010 finalizó la primera edición de este Anuario, para lo cual a lo largo del año se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Finalización de la fase de recogida de información e inicio de las explotaciones de datos.
- Redacción y revisión de los capítulos que forman parte del Anuario.
- Revisión de los borradores de los capítulos por parte de los responsables del proyecto en la Fundación y por las personas que forman parte del Comité Científico.
- Diseño, maquetación y publicación del documento “Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España”, así como de un resumen ejecutivo (en versión castellana e inglesa).
- Realización del Acto de Presentación en la Casa Encendida, que contó con la presencia de 209 personas, provenientes de 139 organizaciones de diverso tipo (ONG, organismos del sector público, etc.), y una representación en la sala de un 62% de mujeres.
- Distribución del documento, mediante entrega de un ejemplar del Anuario a cada una de las 139 organizaciones asistentes al acto de presentación., así como a través del servicio de publicaciones de la Fundación.

Revista Española del Tercer Sector

La Revista Española del Tercer Sector pretende informar a las entidades sin ánimo de lucro españolas sobre los temas que más les afectan y que están relacionados con ellas y el sector.

En 2010 se han editado tres números nuevos de esta revista:

- Número 13: Innovación Social: Un número monográfico dedicado a Innovación Social. Con la colaboración de diversos expertos en el campo de la acción social, la Revista abre el debate e inicia una reflexión para afrontar mejor los retos que el presente

y el futuro ponen ante las entidades no lucrativas, especialmente en el actual momento de crisis económica.

- **Número 14:** El número catorce de la Revista Española del Tercer Sector es un número abierto que incorpora materiales de calidad procedentes de diferentes autores y estudiosos del Tercer Sector del ámbito nacional e internacional. Como número abierto, ofrece al lector un conjunto variado de temas relacionados con el sector no lucrativo. En este número abordamos temas como la discapacidad, la relación entre el tejido asociativo y el Estado en un contexto de crisis económica.
- **Número 15: Exclusión social y pobreza en España en el contexto de la Unión Europea:** El número quince es un monográfico dedicado a la Exclusión Social y la Pobreza en España. En 2010, Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social hemos querido contribuir con esta publicación a los encuentros, conferencias y debates que tuvieron lugar de cara a la definición de la Estrategia 2020 de la Unión Europea. Ante el panorama de crisis actual, revisamos el impacto que está teniendo entre los grupos más desfavorecidos y presentamos nuevas líneas de actuación.

En 2010 se ha incrementa a 98 (es decir un 20% más con respecto al año anterior) el número de suscripciones a la revista en formato papel. Mientras que la versión digital cuenta con 7.252 suscripciones (es decir que ha crecido con respecto a 2009 en un 37%).

II Congreso Anual de Excelencia en el Tercer Sector

Como culminación de la obtención del Sello de Excelencia Europeo EFQM por parte de 20 ONG españolas participantes en el proyecto "TQM ONG Avanzado 2010" y la clausura de los proyectos de asistencia técnica desarrollados a lo largo de todo el año por la Fundación Luis Vives: diagnósticos organizativos, elaboración de planes de comunicación, elaboración de planes estratégicos e implantación de sistemas de gestión basados en Modelo EFQM, se organizó el II Congreso de Excelencia los días 1 y 2 de diciembre.

El Congreso se centró en la creatividad e Innovación dentro de las organizaciones como características necesarias para el desarrollo y el fortalecimiento de las entidades que componen el Tercer Sector de Acción Social en España. Por ello, el congreso presentó un formato mixto de ponencias y talleres en grupo, además de un espacio especial para presentar el área de asistencia técnica de la Fundación y los programas que lo componen. Al evento acudieron 189 personas (125 mujeres y 64 hombres) representantes de 93 de entidades del Tercer Sector de toda la geografía española.

A fin de lograr una mayor cobertura de esta actividad, durante la celebración del mismo se retransmitieron todas las ponencias generales, vía streaming a través de la página Web de la Fundación Luis Vives.

España “IntegrACTÚA”

El proyecto “España integrACTÚA”, tuvo como finalidad reflejar través del arte la positividad de una sociedad construida por toda la ciudadanía en igualdad de condiciones.

El proyecto contó con dos actividades, la primera era una muestra artística que tuvo lugar en: Madrid (Atocha y Chamartín), Zaragoza (Delicias), Valladolid (Campogrande), Valencia (Aulario de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia), Mérida (Centro Cultural Alcazaba), Murcia (Claustro del Campus de la Merced de la Universidad de Murcia), Albacete (sede del Ayuntamiento), Cantabria (Casa de Cultura de Torrelavega) y Gijón (Centro municipal del Llano). De esta forma se pudo llegar de forma directa a más de 3.000 personas. Esta muestra, estuvo compuesta por siete paneles y una pantalla de video-proyecciones, que permitieron mostrar a los visitantes:

- Un spot publicitario, diseñado y realizado por el grupo Repaté con el objeto de informar de una forma original sobre las actuales cifras de pobreza en España y lo que la sociedad puede hacer para cambiar esto.
- Un reportaje fotográfico “Historias de integración” del periodista argentino Feliciano Tisera.
- La proyección de los cortos documentales “Luchar es vivir” y “Una vida más que digna”, protagonizados y dirigidos por personas que han sufrido, en un determinado momento de su vida, situaciones de exclusión social y que han logrado superarlas.

La segunda actividad del proyecto, y en paralelo con la anterior, consintió en la realización de una serie de Galas, que pretendían contribuir al objetivo del proyecto, mediante la muestra de las iniciativas artísticas y audiovisuales desarrolladas durante el 2009 en el marco del proyecto “A favor de la inclusión social, integrACTÚA” (proyecto desarrollado por la Fundación Luis Vives en el marco de un Programa Progress), de esta forma se difundieron los productos de: “IntegrACTÚA con arte a favor de la inclusión social”, “I Concurso de spots publicitarios a favor de la inclusión social” y “Talleres de video por la inclusión”. Las galas tuvieron lugar en Madrid, Aragón, Castilla y León, Extremadura, Valencia, Murcia, Castilla la Mancha y Cantabria. Los asistentes totales a estos actos fueron aproximadamente 405 personas (de las cuales un 60% eran mujeres y un 40% hombres).

Guía: “Claves sobre la igualdad y la no discriminación en España”

El objetivo de esta guía es contribuir a al proceso de cambio que en materia de igualdad se está dando en España, poniendo a disposición de todas las personas interesadas en este ámbito información sobre las distintas facetas que engloban este término y mostrando la realidad actual a partir de datos, ejemplos, órganos de referencia y legislación.

Guía: “Claves sobre la pobreza y la exclusión social en España”

Esta operación consistió en la reedición *guía “claves sobre la pobreza y la exclusión social en España”*. Esta guía se ha hecho con el propósito de que los actores que trabajan a favor de la inclusión social en España cuenten con una herramienta sencilla y práctica para mejorar su conocimiento y comprensión sobre los fenómenos de la exclusión social y de la pobreza.

Cuaderno de gestión nº 7: “Claves para la Gestión de personas en Entidades no Lucrativas”

Esta publicación pretende dar respuesta a las necesidades más inmediatas de las entidades en materia de gestión y el desarrollo de Recursos Humanos, en concreto del personal contratado. Esta Guía orienta en la gestión proactiva de las personas, con un mayor valor técnico, con un enfoque de desarrollo y desde la experiencia práctica, ayudando así a mejorar los resultados de las organizaciones y su gestión en el día a día. Con respecto a su distribución podemos indicar que en el evento de presentación se entregó un ejemplar a cada una de las 114 personas asistentes (provenientes de 98 entidades) y 105 adicionales han sido distribuidos en 2010, bien por mensajería o entregados presencialmente en la sede de la Fundación

La presentación de esta publicación tuvo lugar el día 28 de junio en Madrid, en un acto que, además de presentar la publicación, abrió un espacio de reflexión sobre la gestión de personas en el Tercer Sector, motivado por las ponencias de profesionales de reconocido prestigio en la materia. A este acto de presentación asistieron 114 personas, de 98 entidades (75 mujeres y 39 hombres).

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo cuenta con la participación de la Dirección General de Inmigración como organismo intermedio público para trabajar, entre otros, en el Tema Prioritario 65. Para la ejecución de este cometido la Dirección General de Inmigración ha establecido una serie de objetivos específicos respecto del Tema Prioritario 65 como son los siguientes:

- Planificar y organizar las campañas agrícolas de temporada.
- Analizar las necesidades de mano de obra de las empresas agrarias, especialmente, de las que se deban ser atendidas con trabajadores migrantes.
- Cuantificar el número de trabajadores necesarios.

- Vigilancia y control de las condiciones de trabajo, del carácter continuado de la actividad y del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.
- Atención y asesoramiento a los trabajadores en los alojamientos.
- Coordinación con los servicios sociales y sanitarios en cada una de las compañías de temporada.
- Formación de las organizaciones empresariales y sindicales y la Federación Española de Municipios y Provincias, respecto a los procedimientos para la contratación de trabajadores migrantes de temporada y campaña.

Las actividades susceptibles de encuadrar en los aplicativos son las que corresponden a las Jornadas la información, así como la “Atención a los trabajadores migrantes en los alojamientos”, que en este supuesto han sido desarrolladas solo por UGT y CCOO.

Tema prioritario 66: Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral

El único Organismo Intermedio que contempla este tema prioritario en su programación 2007-2013 es el:

- Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e igualdad).
- Acciones dirigidas a mujeres con discapacidad (Tema prioritario 66)

Se trata de una operación nueva dirigida a mujeres con discapacidad, que se ha gestionado mediante contrato menor.

Se ha llevado a cabo en Galicia.

Este proyecto tiene como objetivo contribuir a la eliminación de los obstáculos que ocasionan un fuerte déficit de ciudadanía a las mujeres con discapacidad, a través de medidas que les garanticen el ejercicio y el disfrute de sus derechos y su participación plena en la vida social.

Para llevarlo a cabo se han realizado las siguientes actividades:

- Jornada sobre “Mujer con discapacidad y violencia de género” celebrada en Santiago de Compostela el 22 de noviembre. Información a las mujeres con discapacidad y sus familias sobre la situación de la mujer con discapacidad en relación a la mayor vulnerabilidad que presentan frente a la violencia de género.

- Acciones de comunicación y sensibilización: Se han llevado a cabo 6 talleres donde se abordaron los siguientes temas: el valor de la igualdad, corresponsabilidad, autonomía personal y nuevos valores de masculinidad. 2 en Lugo (6 y 26 de octubre); 2 en la Coruña (28 octubre y 13 noviembre) y 2 en Vigo (30 de octubre y 18 de noviembre)

Tanto en la Jornada como en los Talleres el nivel de participación ha sido alto, siendo muy valorado el grado de satisfacción. Los beneficiarios directos son mujeres con discapacidad a partir de los 18 años, y, los indirectos, sus parejas, familiares y profesionales involucrados en el ámbito de la discapacidad.

Participación: A la jornada asistieron un total de 60 personas (2 hombres y 58 mujeres) y a los talleres 88 (48 hombres y 40 mujeres)

Gasto: El gasto de 17.990 € se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

➤ Acciones para la inserción sociolaboral de las mujeres (Tema prioritario 66)

Esta operación nueva consiste en la realización de acciones para la inserción sociolaboral de las mujeres que se ha gestionado mediante contrato menor.

Se ha llevado a cabo en Orense, Sevilla y Toledo.

Este proyecto tiene como objetivo mejorar la preparación, empleabilidad y habilidades para la búsqueda de empleo de mujeres con especial vulnerabilidad, especialmente las que se encuentran en situación de multiexclusión.

Las actividades realizadas han sido las siguientes:

- Talleres de preparación para el empleo, siguiendo las fases que se detallan a continuación:

Fase I: Preparación, difusión y captación de beneficiarias

Fase II: Acogida, recepción y diagnóstico de las participantes

Fase III: Preparación para el empleo – Desarrollo de talleres:

Taller de orientación para el empleo

Taller de habilidades sociales y actitudes

Taller de nuevas tecnologías y empleo

Fase IV: Evaluación

La formación impartida ha contribuido a mejorar la empleabilidad de las 75 beneficiarias directas de este programa, dotándolas de las habilidades necesarias, tanto interpersonales como emocionales y técnicas, para el acceso al mercado de trabajo en condiciones de competitividad.

Participación: A la formación asistieron un total de 75 mujeres.

Gasto: El gasto de 17.700 € se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

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, por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personal dependientes:

➤ Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e igualdad)

A continuación se detallan las actuaciones del Instituto de la Mujer en este tema prioritario.

1. ACCIONES FORMATIVAS

Formación social y política con perspectiva de género

Esta actuación se ha realizado mediante un contrato menor. Ha consistido en un curso de formación ciudadana con perspectiva de género en la Comarca de L' Horta Sud de Valencia, que ha tenido como objetivo dotar de competencias y habilidades a personas que intervienen en actividades de dinamización ciudadana, con el fin de que contribuyan a una mayor participación de las mujeres en los ámbitos político, asociativo y empresarial.

Los contenidos que se han impartido a lo largo del curso para conseguir este objetivo, han sido los siguientes:

Identidad de género

Empoderamiento

Economía feminista

Habilidades directivas

Herramientas para la igualdad

Sociedad de la información y género

Asimismo, esta formación se ha complementado con distintas charla-coloquio temáticas para promover una actitud crítica sobre temas del curso.

Con esta formación se ha conseguido un grupo de personas comprometidas con la transformación social y que han adquirido un refuerzo de la confianza en la capacidad de liderazgo político, así como experiencia de innovación pedagógica basada en aprendizaje no formal, valorizable en otros contextos.

Participación: Han participado 20 personas (1 hombre y 19 mujeres)

Gasto: El coste de 17.900 € se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

Programa de Formación en gestión de empresas y sensibilización en igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial:

Mediante un Convenio de Colaboración con la EOI se han realizado las siguientes actividades de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres :

Elaboración de un Diagnóstico previo al diseño e implantación de un Plan de Igualdad en EOI

- Formación en materia de igualdad dirigida a la plantilla de EOI-Escuela de Negocios (su realización se ha pospuesto al 2011)

- Curso de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas que han intervenido en el Diagnóstico para la implantación Plan de Igualdad. Han participado 6 personas (4 mujeres y 2 hombres)

- Elaboración de 5 vídeos multimedia formativos en igualdad de oportunidades para su difusión en Redepyme y en otras redes del ámbito empresarial, que están en proceso de finalización.

- Introducción de un módulo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en 10 masters de la EOI. En el 2010, se han realizado 6 masters en los que han participado 103 personas (60 mujeres y 43 hombres)

Estas actuaciones han tenido gran aceptación entre el personal de la EOI y las personas del ámbito empresarial a las que se ha dirigido.

Participación: 109 personas (64 mujeres y 45 hombres)

Gasto: El coste de 58.500 € se ha realizado pero no se puede certificar por estar pendiente de justificación/verificación.

Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes

En colaboración con los Ayuntamientos de Almendralejo, Aranjuez, Collado-Villalba, Coslada, Fuenlabrada, Getafe, Mérida, O Barco de Valdeorras, Parla y Rivas-Vaciamadrid, durante 2010 se han llevado a cabo actividades conjuntas mediante la firma de convenios de colaboración para el desarrollo del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes.

Las actividades realizadas han sido las siguientes:

Jornada de Información sobre agresiones sexuales. Dirigida a las Ampas, Asociaciones de Mujeres, Asociaciones Vecinales y publico en general. Han participado 550 personas.

Taller de Prevención/ Información de la violencia sexual. Dirigido a una población joven y adolescentes a través del trabajo en Institutos y Centros de Formación Profesional, trabajando con el alumnado y el profesorado. El total de alumnos y alumnas participantes ha sido en torno a los 2.940.

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. Han participado alrededor de 1.085 profesionales.

Participantes: El total de participantes ha sido 3.252 personas de las cuales 1142 son hombres y 2110 mujeres.

Gasto: El gasto previsto de 187.900 € se ha realizado pero no se puede certificar porque está pendiente de justificación/verificación. Asimismo, se encuentra pendiente de certificar la parte del Programa del año 2009, por un importe de 101.672,78 €.

Programa Clara

El objetivo del programa CLARA es promover la integración social e inserción laboral de colectivos de mujeres con especiales dificultades (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años, sin titulación, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, con discapacidad, reclusas) y se lleva a cabo a través de

Convenios de Colaboración con Entidades Locales y Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.

Consiste en el diseño de un itinerario integrado y personalizado, adaptado a las circunstancias de cada participante, que tiene en cuenta, tanto las necesidades específicas de cada mujer, como su punto de partida. Se lleva a cabo mediante una metodología con perspectiva de género. En las primeras etapas se realizan actividades dirigidas a fomentar la autoestima, afianzamiento personal y motivación para el empleo. Posteriormente, se proporciona formación específica adaptada a los puestos de trabajo ofertados por las empresas con un acompañamiento de intermediación laboral.

Participación: Han participado un total de 440 mujeres que han realizado el itinerario completo. Las Entidades que han participado en el proyecto son: Aytº Benaguasil (Valencia), Aytº Miranda de Ebro (Burgos), Aytº Mollet del Vallés (Barcelona), Aytº Oviedo, Aytº Palencia, Aytº Redondela (Pontevedra), Aytº Santa Coloma de Gamanet (Barcelona), Instituto Aragonés de la Mujer, Aytº Roda de Ter (Barcelona), Aytº Sant Adrià del Besós (Barcelona), Aytº de Amoeiro (Orense), Aytº de Baracaldo (Vizcaya), Aytº Jérez de la Frontera (Cádiz), Aytº de Montefrío (Granada), Aytº de Orense, Aytº de Tomiño (Pontevedra), Aytº de Xinzo de Limia (Orense)

Gasto: El gasto previsto de 595.500 € se ha realizado pero no se puede certificar en el 2010 por estar pendiente de justificación/verificación. Asimismo, se encuentra pendiente de certificar la parte del Programa del año 2009, por un importe de 349.959,41 €.

En el marco de este Programa, se ha impartido una formación sobre la aplicación del mainstreaming de género en actuaciones dirigidas a los grupos en proceso de inclusión, destinada a los responsables de impartición del Programa, que ha consistido en dos sesiones realizadas en el Instituto de la Mujer, los días 29 y 30 de julio, la primera, con una duración de 16 horas y un nº de 8 mujeres y los días 14 y 15 de diciembre, la segunda, con una duración de 14 horas y un nº de 26 mujeres.

ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL:

Programa Sara

El Programa Sara consiste en la realización de itinerarios integrados de inserción social y laboral en el que se trabaja la motivación personal (autoestima, asertividad, negociación de conflictos, gestión del tiempo.), motivación para el empleo (la centralidad del empleo,

conocimiento del mercado laboral, técnicas de búsqueda de empleo,) y acompañamiento a la inserción.

Se trabaja a través de una metodología interactiva desde la perspectiva de género y la interculturalidad utilizando herramientas elaboradas por el equipo responsable de la realización de los itinerarios. El Instituto de la Mujer imparte la formación en género e interculturalidad a las personas responsables de la realización de los itinerarios.

Responde a los objetivos previstos en el eje 9 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008 – 2011, y a los del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración de los Inmigrantes 2007 – 2010.

El Programa se realiza con la participación de dos entidades que trabajan habitualmente con población inmigrante a través de convenios de colaboración con: CRUZ ROJA y CEPAIM (Consortio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes)

Participación: En el año 2010, se ha llevado a cabo en 10 localidades: Barcelona, Sabadell (Barcelona), Castellón, Soria, Ciudad Real, Madrid, Molina de Aragón (Guadalajara), Sevilla y Teruel y han realizado el itinerario 200 mujeres de 28 nacionalidades diferentes.

Gasto: El gasto previsto de 200.000 € se ha realizado pero no se puede certificar en el 2010 por estar pendiente de justificación/verificación. Asimismo, se encuentra pendiente de certificar la parte del Programa del año 2008 y 2009 por un importe total de 349.727,76 €.

En el marco de este Programa, se ha impartido una formación dirigida a la integración del mainstreaming de género en actuaciones con migrantes dirigida a las responsables de los Programas Sara de la Cruz Roja y Cepaim, durante los días 27 y 28 de noviembre en el Instituto de la Mujer. Asistieron 16 mujeres y la duración fue de 14 horas.

BECAS

Becas de formación en igualdad de oportunidades del Instituto de la Mujer.

Para responder a la necesidad de incrementar el número de personas con los conocimientos técnicos necesarios para participar activamente en tareas a favor de la igualdad de oportunidades y trasladar a todos los ámbitos de la vida social estos conocimientos, así como mejorar la empleabilidad de las personas beneficiarias, se convocan las becas de formación en el Instituto de la Mujer. Va dirigida a personas en desempleo o en mejora de empleo con titulación académica de licenciatura. Su duración es de 12 meses con posibilidad de prorrogarse hasta otros 12.

La dotación económica de cada una de las becas es de 880 euros mensuales.

Participación: Han sido beneficiarios de esta convocatoria, que tuvo lugar mediante Resolución de 4 de marzo de 2008 (BOE de 15 de marzo), 21 mujeres y 1 hombre.

Gasto: El coste de las becas para el ejercicio 2010 totalmente certificado, justificado y pagado asciende a 206.674,14 euros. El número de becarias ha ido variando a lo largo del 2010, quedando a finales de año en 8 mujeres.

En ocasiones, también se financia la asistencia a jornadas y seminarios o congresos de las becarias que tengan interés en asistir. En el año 2010, se ha financiado la asistencia de una becaria a un seminario organizado por la UIMP de Santander, los días 26 y 27 de agosto. El gasto ha sido de 324,39 €, y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

SERVICIOS O CENTROS DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO.

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 laboral, civil, social, económico, etc. Las materias más consultadas son derecho de familia (22.27%), recursos sociales (8.95%), temas de educación y empleo (9.41%), etc. Asimismo, se les informa de las actuaciones cofinanciadas que se llevan a cabo en el Instituto de la Mujer.

Participación: En el año 2010, se han recibido 34.798 llamadas, de las cuales se han atendido 28.454 (1.932 hombres, 6.79%, y 26.522 mujeres, 93.21%)

Gasto: El gasto de 314.261,94 € se ha realizado, y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

PROGRAMAS TECNOLÓGICOS DIRIGIDOS A EMPRESARIAS:

- Complejo Virtual para Empresarias “Soyempresaria.com”

El Complejo Virtual para Empresarias, promovido por el Instituto de la Mujer desde 2005, se ha llevado a cabo hasta el mes de abril de 2010 en que finalizó su actividad como centro de negocio y punto de encuentro e intercambio entre las emprendedoras y empresarias y con las Instituciones y Organizaciones Empresariales que las representan o en las que participan. Se ha gestionado mediante contrato público.

En este periodo de tiempo fue incorporando herramientas novedosas en consonancia con los avances tecnológicos, tales como la red profesional NexoPro o un espacio para la creación de la propia página Web con el dominio soyempresaria.

El Campus Virtual de Formación Carmen Burgos Seguí finalizó 16 cursos que se encontraban en activo en 2010 en las siguientes Áreas de formación: Logística, Comunicación Creación de Empresas, Finanzas, Informática, Marketing, Seminarios y Diseño Web y que contaron con 124 alumnas.

Participación: El número de usuarias totales en este año ha sido de 902 a nivel nacional.

Nº visitas Pág. web (Enero a marzo): 17.075

Gasto: El gasto de 69.029,25 € se ha realizado pero no se puede certificar en el 2010 por estar pendiente de justificación/verificación.

AYUDAS A LA POTENCIACIÓN DE REDES O ASOCIACIONES (Tema prioritario 69)

- Realización de programas y actividades, en el marco de actuación de las ONG de ámbito estatal

Mediante Resolución de 26 de Mayo de 2010, del Instituto de la Mujer, se convoca la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones, durante el año 2010 (BOE 21 de junio de 2010).

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. En esta convocatoria han sido beneficiarias 112 entidades que gestionan 160 programas.

Actualmente está en fase de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2011.

Gasto: El gasto realizado y pagado en el año 2010 ha sido de 2.600.000 € que está pendiente de justificar una vez se realice la actividad subvencionada que se ejecutan durante el año 2011.

Para las tareas de apoyo técnico y administrativo, en la gestión de esta convocatoria de subvenciones, se ha realizado un contrato menor.

Gasto: El gasto realizado y pagado en 2010 ha sido de 20.650 €, pendiente de justificación/verificación.

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

- Realización de estudios universitarios de postgrados oficiales de igualdad, acciones complementarias a la investigación de la igualdad y actividades de las unidades de igualdad, en el ámbito de las Universidades.

Mediante Resolución de 9 de julio de 2010, se convoca la concesión de subvenciones (BOE 25/08/2010) 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.

Se hace constar que esta convocatoria, aunque es nueva en la denominación, es la unificación de dos convocatorias que se gestionaban en años anteriores, esto es, la de Postgrados y Actividades y Seminarios.

El objetivo de la citada resolución es realizar estudios universitarios de postgrados sobre estudios feministas, de las mujeres y de género, acciones complementarias a la investigación de difusión de la igualdad en el ámbito universitario y actividades de las unidades de igualdad de las universidades, siempre que estas actuaciones destaquen por su calidad y valor estratégico para la mejora del campus universitario en el ámbito de la igualdad. Las ayudas se concederán en régimen de concurrencia competitiva.

Las fechas de realización de los programas subvencionados serán desde la fecha de publicación de la convocatoria en el BOE hasta el 30 de mayo de 2011, y hasta el 30 de mayo de 2012 para el caso de los postgrados con duración bianual.

Podrán ser solicitantes y receptoras de las subvenciones objeto de la presente convocatoria las universidades que hubieran presentado un proyecto al Programa Campus de Excelencia Internacional del Ministerio de Educación, en las convocatorias de 2009 ó 2010.

En esta convocatoria han sido beneficiarias 37 entidades que gestionan programas.

Actualmente está en fase de ejecución.

Gasto: El gasto realizado y pagado en el año 2010 ha sido de 690.276,9 € que está pendiente de justificar una vez se realice la actividad subvencionada.

- Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con estudios feministas, de las mujeres y del Género.

Mediante Resolución de 4 de agosto de 2010, se convocan subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con estudios feministas, de las mujeres y del género (BOE 27/08/2010).

La presente convocatoria está destinada a fomentar la realización de investigaciones relacionadas con la situación de las mujeres y del género, así como impulsar la investigación aplicada en la materia. Los proyectos deberán enmarcarse en las líneas de investigación propias de los seminarios, institutos, centros y aulas de estudios de las mujeres que incorporan una perspectiva de género en su tarea investigadora, de conformidad con las siguientes prioridades: Participación económica, desarrollo sostenible, corresponsabilidad, deporte, innovación y conocimiento, y atención a la diversidad e inclusión social. Podrán tener una duración máxima de 3 años.

Podrán ser solicitantes y perceptoras de estas subvenciones las personas integradas en las universidades públicas, organismos públicos de investigación, reconocidos como tales por la Ley 13/1986, de 14 de abril, de 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.

En esta convocatoria han sido beneficiarias 13 entidades. Actualmente está en fase de ejecución.

Gasto: El gasto realizado y pagado en el año 2010, según la convocatoria, es de 350.000 €, que se está pendiente de justificar una vez se realice la actividad subvencionada.

CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Sensibilización y formación on-line en igualdad dirigido a la ciudadanía
 - Proyecto “Escuela Virtual de Igualdad”.

Consiste en la impartición de cursos de formación en igualdad de oportunidades en la modalidad de teleformación – ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD. Esta actuación tiene

carácter plurianual, abarcando los ejercicios 2009 y 2010. Se ha gestionado por medio de contratación pública.

Tiene como objetivo sensibilizar a hombres y mujeres en el valor social de la igualdad como eje para el desarrollo social.

Se desarrolla en dos niveles de enseñanza:

Curso de nivel básico: Dirigido a personas interesadas en materia de igualdad. Su duración es de 30 horas.

Cursos de nivel avanzado: Dirigidos a personas vinculadas a la gestión y orientación para el Empleo, Servicios Sociales y Organizaciones Empresariales. Su duración es de 60 horas.

Participantes 2010: 11.884 personas (10.130 mujeres y 1.754 hombres)

Se han superado las 17.500 personas que se tenía previsto que realizaran la formación en los ejercicios 2009/ 2010, alcanzando las 17.900 (15.304 mujeres y 2.596 hombres)

Gasto: El gasto previsto de 319.818,18 € se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

- Apoyo a la Organización del II Congreso “Mujeres liderando el Milenio 2010”

Se trataba de apoyar la organización del II Congreso “Mujeres liderando el Milenio 2010” de ámbito internacional con el fin de visibilizar el hacer de las mujeres en el ámbito económico en general y empresarial, en particular, y en el que también se llevaron a cabo propuestas alternativas sobre distintos temas. La gestión se realizó por contrato menor.

Ha tenido lugar en Valencia los días 25 y 26 de octubre.

Los contenidos del Congreso giraron en torno a los siguientes ejes:

- Otra forma de gobernar y legislar en política
- Otra forma de habitar el planeta
- Otra forma de Ciencia, TICs y medios de comunicación
- Otra forma de liderar y gestionar la economía
- Otra forma de creer para crear felicidad

Se ha constatado su gran éxito por la numerosa asistencia, personalidades que acudieron, así como por las múltiples apariciones en los medios de comunicación de reseñas sobre este Congreso.

Participantes: 900 personas (189 hombres y 711 mujeres)

Gasto: El gasto previsto de 17.998,99 € se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

- Sensibilización y formación en igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.
 - Convocatoria de subvenciones destinadas al establecimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial en el periodo 2008-2009.

Al objeto de fomentar los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), se realizó en el año 2008-2009 una convocatoria de concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva.

A lo largo del año 2010 se ha procedido a revisar las memorias y justificaciones económicas de las cantidades percibidas por las 126 empresas beneficiarias.

Gasto: el gasto previsto de 1.200.000 euros se ha realizado, y siendo inminente su verificación, se certificará en el ejercicio 2.011.

Esta competencia ha sido transferida el año pasado al Ministerio de Igualdad (actualmente Secretaría de Estado- Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad).

Fomento de la integración social y laboral de las mujeres gitanas

I. Fomento de la participación social y la integración laboral de las mujeres gitanas mediante Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano.

El objetivo es fomentar la participación de las mujeres gitanas en los distintos ámbitos sociales y laborales, a través de la realización de Encuentros, Seminarios y otras actividades tendentes al logro de su autonomía personal y profesional.

En el marco de este Convenio se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- ✓ Seminario estatal de mujeres gitanas: “Incorporación al mundo laboral y crisis de los cuidados”, celebrado en Madrid los días 11 y 12 de noviembre. Su finalidad ha sido sensibilizar sobre la problemática laboral de las gitanas, relacionar el tema de los cuidados

con la falta de incorporación al mercado laboral y visibilizar la realidad de otras culturas o colectivos mediante experiencias interculturales. Estuvo dirigido a mujeres gitanas que participan activamente en distintas esferas de la vida pública, y a profesionales con trayectorias de trabajo en torno a la comunidad gitana.

- ✓ XIV Jornadas estatales de mujeres gitanas “Identidad profesional, diferentes modelos de empleo y sororidad entre culturas”, celebradas el 23 y 24 de noviembre. Su finalidad ha sido promover la reflexión y el desarrollo de estrategias en relación con la identidad laboral, promocionar formas de autoempleo, alertar sobre nichos de trabajo feminizados y visibilizar la discriminación y los estereotipos sobre la mujer gitana y las mujeres de otras culturas o procedencias.

- ✓ Apoyo a la consolidación de la Red de Mujeres Gitanas

Elaboración de un documento de trabajo sobre la incidencia de la Violencia de Género en la Comunidad Gitana

Estas actividades tienen un alto impacto social, ya que no sólo llegan a las personas participantes, sino que se extienden a un gran número de destinatarias/os indirectas/os.

Participantes: En las jornadas participaron 178 personas (4 hombres y 174 mujeres) y en el seminario 76 (5 hombres y 71 mujeres).

Gasto: el gasto previsto de 55.000 € se ha realizado pero no se puede certificar en el 2010 porque está pendiente de justificación/verificación.

II. Realización de acciones conjuntas para potenciar el papel de las mujeres gitanas en la sociedad mediante Convenio con la Fundación Instituto de Cultura Gitana se han llevado a cabo actuaciones dirigidas a potenciar el papel de las mujeres gitanas en nuestra sociedad desarrollando, entre otras, las siguientes actividades:

- Los días 21 y 22 de diciembre, se han realizado 2 reuniones preparatorias del Congreso Mundial de Mujeres Gitanas, que se celebrará en 2011, mediante la creación de los siguientes Grupos de Trabajo:

- Situación actual de las mujeres gitanas en el mundo
- Mujer gitana y derechos humanos
- Mujer gitana y cultura
- Mujer gitana y medios de comunicación

- Autonomía personal y grupal de la mujer gitana

- Elaboración de la guía “Letras gitanas para periodistas”, que transmite, a través de diversos bloques, la auténtica influencia de la cultura gitana en España. Únicamente se ha testado pero todavía no se ha realizado su difusión.

- Curso de sensibilización dirigido a profesionales de los medios de comunicación en Madrid.

Participantes: Aproximadamente 70 mujeres a las reuniones de los Grupos de Trabajo

Gasto: El gasto previsto de 42.000 €, se ha realizado pero no se puede certificar en el 2010 por estar pendiente de justificación/verificación. Asimismo, se encuentra pendiente de certificar la parte del Programa del año 2009, por un importe de 36.032,34 €.

- Diseño de una estrategia creativa para campaña publicitaria contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual

En el marco del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual, se consideró necesario la realización de una campaña de sensibilización contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual. Teniendo en cuenta, que la trata de mujeres es una de las formas más patentes de la desigualdad, el Instituto de la Mujer estimó conveniente la contratación de un servicio para el diseño de una estrategia de comunicación con el fin de dar mejor eficacia a la campaña y promover la igualdad de oportunidades. La posterior campaña, ha sido llevada a cabo por el Ministerio de Igualdad-actualmente Secretaría de Estado.

Gasto: 17.400 € que ha sido realizado, pagado y certificado en el 2010.

- Actuaciones para promover la mejora de los niveles educativos de las mujeres adultas

Mediante un Convenio de ámbito estatal con la Federación Española de Universidades Populares, se realizan actuaciones para promover conjuntamente la mejora de los niveles educativos de las mujeres adultas. Para ello se utiliza la red ya establecida de los centros educativos de la Federación Española de Universidades Populares (FEUP), que cuenta con 210 Universidades Populares, distribuidas en 12 Comunidades Autónomas.

Las actuaciones realizadas en el ámbito de este Convenio en el año 2010 son las siguientes:

- 1)- Organización y celebración de dos reuniones del Grupo de Trabajo de Mujer de la Federación Española de Universidades Populares (FEUP)

1ª Reunión: Participaron 10 Universidades Populares (UUPP) de 7 Comunidades Autónomas (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia). Asistieron 12 mujeres.

2º Reunión: 16 UUPP de 8 CC.AA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Asturias). Asistieron 24 mujeres.

2) Realización de 4 acciones innovadoras de formación y sensibilización:

- Fomento del uso de tecnologías de la información y la comunicación: 16 UUPP de 9 CCAA, Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Asturias Andalucía). Nº de beneficiarias 757 mujeres.

- Educación en valores y formación en capacidades básicas personales y sociales: 8 UUPP de 6 CCAA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja,, Murcia,) Nº de beneficiarias 191 mujeres.

- Empleabilidad: Publicación "Mujer y empleabilidad. De la gestión de la economía domestica a la gestión de pequeñas micro-empresas": En esta publicación han colaborado 6 UUPP de 5 CCAA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Murcia,). 12 mujeres participantes

- Empleabilidad: Se han realizado y sistematizado encuestas de mujeres de 2 CCAA: Han participados 2 UUPP, 2 CCAA (Castilla y León y Madrid). 43 mujeres participantes

- Interculturalidad: 7 UUPP de 6 CCAA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Murcia,). Nº beneficiarias 178 mujeres.

3) Mantenimiento de la Oficina Europea de Enlace FEUP/EAEA para la colaboración con países de Europa, del Mediterráneo y América Latina, en proyectos de mujer y promoción del aprendizaje a lo largo de la vida y la educación de personas adultas.

4) Difusión de publicaciones y documentos entre el Instituto de la Mujer y la FEUP y redes colaboradoras, Asociación Europea de Educación de Personas Adultas (EAEA), Consejo Internacional de Educación de personas adultas (ICAE), Oficina de Género del ICAE (GEO), la Red de Educación Popular entre Mujeres de América Latina y el Caribe (REPEM) y otras organizaciones de Educación de Personas Adultas en el ámbito internacional.

También se colabora activamente con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y con el Ministerio de Educación e IMSERSO.

En este ámbito, se ha presentado el libro sobre el Congreso de la Dignidad, los días 15 y 16 de diciembre de 2010, en Dos Hermanas (Sevilla) el cual contó con una asistencia de 188 mujeres.

5) Diseño y mantenimiento de la Web FEUP de un espacio para la difusión de las actividades realizadas en este Convenio informaciones relativas a la igualdad en la educación.

El número de visitas realizadas a la web de FEUP, de julio a diciembre de 2010 han sido 32.121.

Participantes: Grupos de Trabajo: 36 mujeres; Acciones innovadoras: 1.181 mujeres; Acto Difusión: 188 mujeres. Total: 1.405 mujeres

Gasto: El gasto de 50.000 €, se ha realizado pero no se puede certificar en el 2010 por estar pendiente de justificación/verificación.

- Servicio de traducción jurada e interpretación en inglés

Consiste en una operación nueva cuyo objetivo es la traducción jurada al idioma inglés de informes, documentos, publicaciones, contenidos de la página web e interpretación de discursos y comunicaciones orales del Instituto de la Mujer.

La gestión se ha realizado a través de un procedimiento negociado sin publicidad y se encuentra en fase de adjudicación.

Gasto: El gasto previsto para el 2011 es de 51.256,44 €.

ESTADÍSTICAS, ESTUDIOS, INVESTIGACIONES, EVALUACIONES

- Convocatoria para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres destinadas a la creación, producción y difusión artística

Mediante Resolución de 8 de septiembre de 2010, del Instituto de la Mujer, se han convocado subvenciones para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destinadas a la promoción de la creación, producción y difusión artística (BOE de 24 de septiembre de 2010).

El objetivo prioritario y específico de esta convocatoria nueva es fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, desde diferentes ámbitos, viene siendo demandada a la gestión de los poderes públicos, y que apuesta por la igualdad de toda la ciudadanía en el

acceso a los bienes culturales, y por el establecimiento de acciones positivas que permitan sensibilizar a la ciudadanía, visibilizar a las mujeres y corregir las situaciones de desigualdad en la creación y producción artística-cultural de las mujeres.

Sus beneficiarios indirectos son personas físicas y jurídicas de naturaleza privada, agrupaciones de personas físicas sin personalidad jurídica, Asociaciones sin ánimo de lucro y ONG que desarrollen programas o actuaciones que tengan ámbito estatal.

En concreto, han sido beneficiarios de esta convocatoria 32 Entidades.

Actualmente está en fase de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2011.

Gasto: El gasto realizado y pagado en el año 2010 ha sido de 266.500 € que está pendiente de justificar una vez se realice la actividad subvencionada.

ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

El impacto de la difusión de las TIC presenta importantes diferencias entre mujeres y hombres que se manifiestan en la desigualdad en el acceso, la intensidad de uso y el tipo de utilización de Internet, diferencias que impiden que las mujeres se incorporen y participen en la SI en igualdad de condiciones. Por ello resulta prioritaria la promoción de acciones, que permitan a las mujeres, aprovechar de modo efectivo y eficiente las oportunidades de desarrollo y mejora que la SI ofrece.

El Instituto de la Mujer, haciéndose partícipe de los objetivos de la Unión Europea y de la normativa nacional de fomento de la SI en términos de Igualdad de Oportunidades (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Plan de Acción para igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información (2009-2011) y Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), y estando igualmente, entre sus objetivos prioritarios la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad en el acceso y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, estima necesario realizar una serie de actuaciones en este ámbito:

- Informe sobre la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en los programas públicos de la SI a nivel estatal y en las CCAA

Este informe tiene como objetivo llevar a cabo un seguimiento y evaluación continua sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de carácter tecnológico. Ha sido gestionado mediante contrato menor y ha consistido en las siguientes actuaciones:

- Análisis de contexto: principales indicadores de acceso y uso de las TIC por sexo en España y en las CCAA.
- Análisis de los programas de desarrollo de Sociedad de la Información:
 - o incorporación del principio de igualdad en la estrategia, objetivos y ejes de actuación,
 - o incorporación de actuaciones o proyectos específicos,
 - o relación/incidencia de los programas con el aumento de acceso de las mujeres a las TIC, la mejora de los usos TIC de las mujeres, el crecimiento de la presencia de mujeres en sectores TIC
 - o articulación de los programas con políticas de igualdad en el territorio.

Este informe se ha incorporado al portal www.e-igualdad.net

Gasto: El gasto previsto de 17.960 €, se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

- Informe sobre la incorporación a Internet o la inclusión digital de mujeres y hombres en España, empleando últimas fuentes estadísticas disponibles

El informe, tiene como objetivo generar conocimiento continuo y sistemático sobre la situación de las mujeres y hombre en la SI. Ha sido gestionado mediante contrato menor y ha consistido en las siguientes actuaciones:

- Actualización de la explotación de las fuentes estadísticas y su operativización.
- Realización de análisis descriptivos.
- Cálculo de las brechas digitales de género.
- Actualización del Sistema de Indicadores de Género y TIC (SIGTIC).
- Elaboración de un informe anual sobre Igualdad de género en la SI, donde se recojan los resultados obtenidos en las fases anteriores.

Este informe se ha incorporado al portal www.e-igualdad.net

Gasto: El gasto previsto de 17.945 €, se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

- Desarrollo de herramientas, servicios y secciones interactivas del portal www.e-igualdad.net

Con el objetivo de sensibilizar e incentivar a los agentes sobre el terreno (instituciones) para la incorporación de la igualdad de género en sus actividades y servicios además de sensibilizar a la ciudadanía en general y dar a conocer la realidad de las mujeres en la SI, a través del Mantenimiento y desarrollo de un Portal sobre género-TIC (e-igualdad), con información, asesoramiento, formación online, descarga de herramientas, banco de ideas e iniciativas, recursos, directorio, difusión de innovaciones, apoyo al diseño de proyectos, búsqueda de socios e intercambio activo entre entidades promotoras de proyectos TIC social financiados con fondos públicos, se ha puesto en marcha este portal.

Para ello se ha realizado un contrato menor. Las principales actuaciones son: Gestor de contenidos para la alimentación del portal, gestor de noticias, aplicación directorio de mujeres TIC; aplicación catalogo de experiencias de género y TIC; aplicación observatorio de igualdad; aplicación Taller de materiales e-igualdad; Newsletter con secciones y novedades; gestión de base de datos de personas usuarias, funcionalidades 2.0

Gasto: El gasto previsto de 21.186,90 €, se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

- Portal E-igualdad. Desarrollo de contenidos, alimentación, actualización y dinamización.

El desarrollo de contenidos, alimentación, actualización y dinamización del portal www.e-igualdad.net se ha gestionado mediante contrato menor. Las actuaciones han consistido en:

Desarrollo y actualización de contenidos, gestión y alimentación de bases de datos, actualización periódica de noticias y recomendamos, elaboración y envío mensual del boletín e-igualdad, atención y respuesta al buzón de contacto.

Gasto: El gasto previsto de 21.181,00 €, se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

- Estudio cuantitativo sobre la brecha digital de género en la juventud española

Se ha realizado un estudio cuantitativo acerca de la brecha digital de género en la juventud española, teniendo como objetivo fundamental llamar la atención sobre la importancia de atender a las generaciones más jóvenes como actores principales de la Sociedad de la Información, situación que es aún más acuciante desde la perspectiva de la igualdad de género, ya que la brecha digital de género no sólo permanecen entre los y las jóvenes sino que se manifiesta con mayor intensidad.

El estudio, gestionado mediante contrato menor, tiene por objeto realizar un análisis sobre la situación de acceso, usos, necesidades y demandas de mujeres y hombres jóvenes en la SI. En concreto, al establecer los distintos perfiles de usuarias y usuarios de entre 10 y 24 años y los elementos motivadores del uso de Internet entre las y los adolescentes permitirá avanzar en la previsión de tendencias futuras de manera que resulte útil para la toma de decisiones sobre la problemática.

El citado estudio ha consistido en las siguientes actuaciones:

- Análisis de datos secundarios.
- Aplicación de resultados al diseño de un cuestionario específico.
- Estudio cuantitativo: diseño, realización de 400 encuestas a jóvenes, tratamiento de la información y análisis de resultados.
- Informe de conclusiones.

Gasto: El gasto previsto de 17.980 €, se ha realizado y se ha certificado el 15 de marzo de 2011.

Tema prioritario 70: Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social.

Los organismos intermedios que contemplan este tema prioritario en su programación 2007-2013 son:

- Cáritas Española
- Cruz Roja Española
- Fundación Secretariado Gitano
- D.G Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo e Inmigración)
- D.G de Inmigración (Ministerio de Trabajo e Inmigración)

En el año 2010, los Organismos Intermedios informan de las siguientes actuaciones:

➤ **Cáritas Española**

En el Tema Prioritario 70, “medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social”, se han desarrollado las operaciones previstas, aprobadas por el órgano interno competente, la Unidad de Dirección del Programa Operativo (POLCD); se iniciaron el uno de enero de 2010 y finalizaron en diciembre del mismo año: 13 Itinerarios Integrados de Inserción y 1 Campaña de Sensibilización.

- TP 70 - LOS 11 ITINERARIOS DE INSERCIÓN, se desarrollaron en 7 comunidades autónomas y concretaron en más de 60 actuaciones, las acciones, medidas y proyectos que sustentan los procesos de inserción socio-laboral y hacen posible mejorar el nivel de empleabilidad de las personas participantes.

La metodología que articula la diversas fases o etapas del itinerario se basa en la responsabilidad compartida entre participante y agente formativo (educador, técnico, orientador, etc. que asume una función tutorial) y en un plan de acción personalizado, que orientará el recorrido, en tiempos, metas y acciones formativas, con la flexibilidad necesaria para reconducir el proceso, previa valoración conjunta, cuando se estime necesario, siempre de una manera

Los itinerarios del Tema Prioritario 70 van dirigidos principal y mayoritariamente, aunque no de manera exclusiva, a inmigrantes.

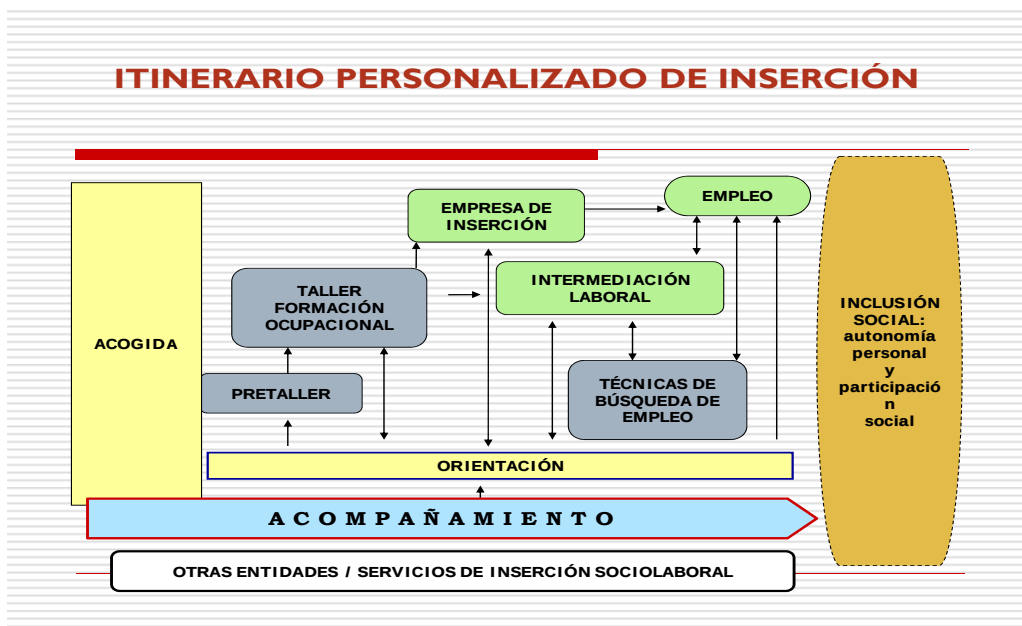
A lo largo de año que estamos informando, ha ido tomando cada vez más relieve una de las etapas del itinerario, la que denominamos “Intermediación laboral”, en la que el contacto e intermediación con la empresas, permite sustanciar el grado real de empleabilidad que han logrado las personas a lo largo de su proceso formativo. Acceder a un empleo, aunque sea de corta duración, en este fase final del itinerario, permite, por una parte, valorar los resultados del proceso personal de cada participante, y , por otra, constatar la realidad del trabajo en el mercado laboral ordinario y las posibilidades reales de empleo existentes, en la actual coyuntura económica, en que la destrucción de empleo es un hecho que recogen todos los análisis y estadísticas.

El acompañamiento que se realiza a lo largo de todo el proceso, que es seña de identidad de la metodología del Itinerario de Inserción, amplía su marco de referencia y adquiere una enorme importancia en esta fase. La intermediación con la empresa y la persona que accede al empleo, se prolonga aún durante un tiempo determinado, como apoyo al mantenimiento del puesto de trabajo conseguido, teniendo en cuentas los

perfiles y dificultades añadidas de la mayoría de las personas que participan en el POLCD, tan difícil les resulta mantener el empleo conseguido como haber accedido a él.

La coordinación y colaboración interinstitucional, señalada en el informe de 2009, que ha sido una constante en el anterior período 2000-2006 del Programa Operativo, y que fue una prioridad para el Programa de Empleo desde sus inicios, se mantiene como línea de acción estratégica, y la hemos afianzado durante este 2010, tanto con las entidades y organismos públicos y privados, como con el mundo empresarial, en los ámbitos estatal, autonómico y local.. 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. Este año, en el segundo trimestre, iniciamos un plan de trabajo para revisar algunas de la fases del Itinerario, que desarrollará un grupo de trabajo “ad hoc”, en el próximo trienio.



La Acogida, Información y Orientación Sociolaboral

A lo largo de 2010 los Servicios de Acogida y Orientación Socio-laboral han continuado sufriendo, de manera aún más intensa que durante 2009, 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 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 11 Itinerarios desarrollados, en algunos de ellos, las actividades específicas de información las realizan personas voluntarias, apoyadas por profesionales; en la mayoría de los casos se trata de espacios informatizados para personas que requieren, primordialmente, apoyo para la búsqueda activa de ofertas de empleo o formación.

En el proceso de Orientación, tras las primeras entrevistas, identificar la situación de cada persona (capacidades, carencias, habilidades, problemas), y realizar su diagnóstico de empleabilidad, se trabajan aspectos personales (actitudes, conductas), laborales (conocimientos, destrezas) y técnicas específicas para la búsqueda activa de empleo. Cada vez más, en los Servicios de Orientación se combina la búsqueda personal con el trabajo en grupos, que se refuerza cada vez más, porque, por una parte, permite atender a mayor número de personas y trabajar conjuntamente con personas que, al presentar un perfil similar, requieren de una orientación laboral muy parecida, y, por otra parte, se favorece la ayuda mutua entre las personas que viven situaciones similares y se refuerza la relación y compañerismo.

Como se ha señalado anteriormente, desde el Servicio de Orientación se ofrece un acompañamiento a lo largo de todo el itinerario de Inserción.

La Formación para el Empleo

Un mercado laboral cada vez más competitivo, requiere de una mayor cualificación y experiencia, incluso en sectores que antes no lo demandaban. La formación profesional, o una determinada formación ocupacional, se está imponiendo también, como condición

sine qua non para acceder a un empleo, para las personas más alejadas del mercado laboral y con mayores dificultades para ello.

Durante 2010 Cáritas ha reforzado la formación para el empleo, 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 parte (*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 2010 se ha llevado a cabo más de 23 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 construcción y mantenimiento de edificios: Electricidad, Fontanería, Pintura, Soldadura, etc.
- En la familia profesional de Hostelería y Turismo: Ayudante de cocina, Taller de Camarero
- En la familia 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.

Así mismo, se ha realizado talleres de Búsqueda Activa de Empleo en todos los Itinerarios, como formación específica imprescindible, en los que al conocimiento de las herramientas adecuadas se añade la puesta en práctica de habilidades personales y sociales que serán imprescindibles para el desempeño de un puesto de trabajo. Los talleres BAE son un recurso formativo

Se están dando experiencias muy positivas de cursos de formación en colaboración con empresas del sector. Las prácticas laborales son otra oportunidad para mejorar la empleabilidad.

La Intermediación Laboral y el Empleo con Apoyo

Durante 2010, 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.

- **LA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN.** Como en años anteriores, y continuando con el objetivo de dar a conocer la situación de las Empleadas de Hogar, sus necesidades y reivindicaciones, e incidir, por diversas vías, especialmente mediante la reforma legislativa, en la mejora de sus condiciones de trabajo, 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,

Durante el año 2010 el número de personas que, como resultado de los itinerarios de inserción, han logrado emplearse es de 529. Si consideramos el acumulado a diciembre de 2010, el número de personas empleadas es de 1020; por tanto respecto de la previsión año 2010 para este indicador físico (1.614), el porcentaje logrado es de 63,2% de inmigrantes contratados. (cuadro 2.2). En cuanto a los perfiles, predomina la población de mediana edad, tramo de 25 a 54 años (el 73%) y de escaso nivel educativo: el 70% sólo han alcanzado la educación primaria o la secundaria inferior). El segundo grupo de edad más numeroso es el que corresponde a los jóvenes menores de 25 años (18%)

De las 529 personas empleadas, 398 (75,2%) son mujeres y 131 (24,8%) 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.

➤ Cruz Roja Española

NOTA: Con respecto a este organismo se da una explicación conjunta de los Temas Prioritarios 70 y 71 de carácter general que sólo se menciona en este tema, el 70. Sin embargo, cada uno de estos temas prioritario contiene el detalle de las actuaciones realizadas en 2010 por separado como veremos a continuación.

Durante 2010, Cruz Roja Española ha seguido desarrollado su intervención en el marco del POLCD 2007-2013 en las regiones de convergencia y competitividad y en las regiones con ayuda transitoria (tanto convergencia como competitividad).

Durante el periodo de ejecución, y a consecuencia del contexto económico desfavorable, se han superado ampliamente los objetivos fijados inicialmente en cuanto a número de personas a atender, puesto que a 31 de diciembre del 2010 se ha superado en un 214% el volumen total de personas previstas en el periodo 2008-2010. Es decir, la previsión a esta fecha era atender a 19.444 personas y ya se han atendido de manera acumulada 41.562, de los cuales 34.053 han sido personas inmigrantes.

	Acumulado 2008-2010		
Participantes TM70	Hombres	Mujeres	Total
Total	12.171	16.627	28.798
Insertados	3.688	6.192	9.880
Participantes TM71			
Total	1.300	2.125	3.425
Insertados	453	814	1.267
Total PO			
Total	13.471	18.752	32.223
Insertados inmigrantes	3.688	6.192	9.880
Insertados otros colectivos	453	814	1.267

* Este cuadro refleja las personas atendidas e insertadas acumuladas los que no se obtienen de la suma de los años

El número de personas atendidas en el eje 2 en el año 2010 es de 18.918 personas en total, y si hacemos el análisis por Temas Prioritarios, en el tema 70 se ha atendido a 16.872 personas inmigrantes, lo que supone un 89% del total de personas atendidas en el año en el eje 2. Decir

que el volumen de personas atendidas es, en relación a los objetivos previstos a diciembre 2010, muy elevado (un 237,41%), y en el Tema Prioritario 71 muestra un mayor equilibrio, se ha atendido a 2.046 personas hasta la fecha, lo que nos sitúa en un 119,13% de las previsiones a diciembre del 2010 y suponen un 11% del total de personas atendidas en el eje 2. Esto es reflejo de que el aumento de la demanda, en concreto en la población inmigrante, sigue siendo uno de los colectivos más afectados por la crisis socioeconómica.

Por otro lado, en términos de inserción laboral, y aunque la programación del Programa Operativo se realizó en el año 2.006 con tasas de crecimiento en España cercanas al 4% y desempleo por debajo del 10%, lo que plantea en estos momentos de cierre 2010 con tasas cercanas al 20% de desempleo muchísimas dificultades, hay que decir, no obstante, que en el periodo mencionado de ejecución del nuevo Programa Operativo, las personas atendidas por Cruz Roja Española, que han encontrado trabajo en el marco del desarrollo de los itinerarios de inserción ha sido de 6.492, lo que supone un 34% de las personas participantes. Teniendo en cuenta que en ese mismo periodo de tiempo, se han seguido destruyendo puestos de trabajo en España (de los cuales una parte muy sustancial son personas extranjeras extracomunitarias), ese dato se puede considerar como un importante logro. En concreto, en el tema prioritario 70, se ha insertado a 5.823 personas inmigrantes, el doble de la previsión a 31 de diciembre 2010. Y en los grupos con especiales dificultades de inserción estamos en un nivel de realización del 104,41%, insertando a 669 personas en este año.

Todo este trabajo anteriormente mencionado se ha desarrollado 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.

En concreto se han realizado un total de 73 operaciones de itinerarios de inserción laboral en diferentes zonas de la geografía española, combinando tanto capitales de provincia como localidades más pequeñas junto con una operación multiobjetivo.

El trabajo con las empresas beneficiarias de las intervenciones del FSE han sido un total de 2.207 empresas con las que de manera permanente se ha trabajado a través de acciones de formación en la empresa, de sensibilización, procesos de intermediación con apoyo en el puesto de trabajo y seguimiento continuado, por temas prioritarios, el nº de empresas en el tema 70 ha sido de 1.922 y 285 empresas en el tema 71; esto se ha debido a que el mayor número de empresas se concentra en todo el trabajo que se realiza con personas inmigrantes que es el mayor volumen de personas atendidas.

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 un contexto muy diferente

Es importante señalar también los logros obtenidos a través de las operaciones de campañas de difusión y sensibilización, entre ellos la mejora de la visión que las empresas tienen de las personas en situación de dificultad social, inmigrantes y otros grupos sociales, y contribuyen a reducir la consideración estereotipada y prejuiciosa que, en muchas ocasiones, existe hacia ellos y ellas y el establecimiento de colaboraciones estratégicas a medio y largo plazo con administraciones y entidades sociales, centradas en conseguir una mayor sensibilidad social hacia los grupos en situación de desventaja. En concreto se han realizado 15 actuaciones y campañas de sensibilización y comunicación, lo que supone un 280% de las previsiones iniciales a 31 de diciembre 2010, y principalmente en el tema 70, con 14 campañas y 1 en el tema 71. Esto adquiere una especial significación si se tiene en cuenta que 2010 fue el año en el que la crisis socioeconómica se ha seguido intensificando generando un importante ascenso de la tasa de desempleo. Los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja ha constatado cómo esta situación ha supuesto la reaparición de un discurso social negativo hacia las personas inmigrantes, que llegó a considerarse muy debilitado, en el que los estereotipos y prejuicios se han reavivado y en el que la idea de “los de casa, primero” ha ido cobrando una especial fuerza por eso ha sido necesario reforzar principalmente operaciones en el tema 70, suponiendo un aumento significativo de las previsiones iniciales.

Los datos referentes al 2010, tanto del eje 70 como del 71, constatan una mayor tasa de inserción de mujeres.

	Mujeres	Hombres	Totales
Medida 70	3.586	2.237	5.823
Medida 71	448	221	669
Total	4.034	2.458	6.492

En el Tema Prioritario 70, se han realizado 44 itinerarios de inserción laboral para personas principalmente inmigrantes y 14 operaciones de campañas de sensibilización y difusión.

El trabajo se desarrolla a través de las oficinas territoriales de Cruz Roja, en concreto en 16 Comunidades Autónomas, en 43 provincias en diferentes localidades y una operación multiobjetivo.

De manera detallada se describen el tipo de intervención que se realiza en las 2 grandes operaciones en las que se participa.

Operación: Itinerarios integrados de inserción para inmigrantes

Esta operación tiene 2 tipos de itinerarios que se definen a través de los siguientes proyectos:

- Itinerarios integrados con personas inmigrantes – Red Interlabora
- Itinerarios de diversificación profesional, mantenimiento y promoción profesional

ITINERARIOS INTEGRADOS CON PERSONAS INMIGRANTES - RED INTERLABORA

La red Interlabora trabaja el desarrollo de itinerarios fundamentalmente con personas inmigrantes en situación de desempleo. La población destinataria se caracteriza por problemáticas específicas y con elementos de discriminación derivados de su origen. El objetivo principal del proyecto es la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo. En el desarrollo de la red Interlabora@ se establece una estrategia de actuación a corto y medio plazo con cada participante, así como un recorrido de acciones a realizar (orientación, formación e intermediación), para alcanzar el objetivo final de una inserción estable en el mercado de trabajo.

El perfil-tipo de las personas atendidas ha sido el de: personas inmigrantes con edades comprendidas entre los 25 y 45 años, con un nivel de estudios equivalentes a la enseñanza secundaria, en su mayoría de origen latinoamericano, magrebí o pakistaní, con alta inestabilidad laboral, con poca experiencia laboral en un mercado de trabajo "normalizado", nivel formativo medio-bajo y limitado conocimiento del idioma. También se ha trabajado aunque de manera menos relevante con perfiles de muy baja empleabilidad y con personas laboralmente inactivas. A raíz de la crisis también se ha trabajado con personas que tras la plena integración en el mercado de trabajo hace años, han vuelto a situaciones de desempleo, y a sufrir situaciones de discriminación retornando a los servicios de empleo de Cruz Roja.

Entre las dificultades específicas que se han encontrado las personas inmigrantes en su proceso de inserción cabe destacar las siguientes:

- Evidencia un aumento de discriminación por origen en la contratación.
- Estereotipos sociales negativos asociados a determinadas nacionalidades.
- Reducción de oferta formativa y rigidez en requisitos de acceso (la falta de homologación de títulos obtenidos en el extranjero dificulta a las personas inmigrantes acceder a determinadas acciones formativas).
- Experiencia laboral no acreditable (por proceder del país de origen o del trabajo en la economía sumergida)
- Menor capital relacional para acceder al empleo (se dispone de menos contactos).
- Dificultades administrativas para renovar la documentación.

- Dificultades con el idioma.
- Desconocimiento, en algunos casos, del uso de las Nuevas Tecnologías como herramienta para la búsqueda de empleo.
- Hábitos laborales desajustados en relación a las demandas empresariales.
- Se agotan las prestaciones que reciben y las redes de apoyo que pueden sostener, lo que lleva a un modo de vida precario que dificulta todavía más el acceso al empleo.

A lo largo del año 2010, en el marco del Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la Discriminación” para principalmente personas inmigrantes en el proyecto de la Red Interlabor@, 16.095 personas han participado en itinerarios integrales de inserción, de las cuales, 9.451 han sido mujeres y 6.644 hombres. Por actuaciones la participación ha sido la siguiente (entre paréntesis el porcentaje respecto al total de participantes de cada sexo):

- 15.933 personas han recibido orientación laboral, 9.356 mujeres (99%) y 6.577 (99%) hombres.
- 9.562 personas han pasado por acciones formativas, de las cuales 5.474 han sido mujeres (58%) y 4.088 hombres (62%).
- 5.121 personas han sido preseleccionados para cubrir alguna oferta de empleo, 3.500 mujeres (37%) y 1.621 hombres (24%).
- 3.257 han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios, 1.869 mujeres (20%) y 1.388 hombres (21%).
- Y de las 5.457 personas que han encontrado trabajo en el proceso, 3.403 han sido mujeres (36%) y 2.054 hombres (31%).

A destacar que el número de horas medias que cada participante ha recibido de intervención en las distintas medidas del itinerario es de 68 horas, con apenas una hora de diferencia entre hombres y mujeres.

En la siguiente tabla se refleja la distribución territorial de los y las participantes, así como los ratios de inserción que se han registrado.

	Total participantes			Ratio de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Almería	150	143	293	42%	27%	35%
Cádiz	128	105	233	31%	18%	25%

	Total participantes			Ratio de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Córdoba	203	71	274	32%	30%	31%
Granada	396	226	622	44%	28%	39%
Huelva	266	109	375	37%	20%	32%
Jaén	152	112	264	31%	34%	32%
Málaga	192	174	366	27%	28%	28%
Sevilla	224	91	315	33%	36%	34%
Andalucía	1711	1031	2742	36%	28%	33%
Albacete	180	71	251	39%	25%	35%
Ciudad Real	226	167	393	39%	31%	36%
Cuenca	165	138	303	47%	40%	44%
Guadalajara	294	182	476	32%	48%	38%
Toledo	207	152	359	31%	42%	36%
Castilla La Mancha	1072	710	1782	37%	39%	38%
Cáceres	131	78	209	35%	44%	38%
Extremadura	131	78	209	35%	44%	38%
A Coruña	133	69	202	44%	46%	45%
Orense	79	21	100	49%	48%	49%
Pontevedra	60	40	100	65%	53%	60%
Galicia	272	130	402	50%	48%	50%
CONVERGENCIA	3186	1949	5135	37%	34%	36%
Asturias	218	274	492	34%	36%	35%
Murcia	497	390	887	35%	26%	31%
TRANS.CONVERG.	715	664	1379	35%	30%	32%
Huesca	110	90	200	43%	31%	38%
Aragón	110	90	200	43%	31%	38%
Baleares	28	66	94	32%	38%	36%
Barcelona	108	95	203	26%	34%	30%
Girona	72	78	150	25%	31%	28%
Lleida	107	83	190	40%	45%	42%
Tarragona	101	78	179	52%	44%	49%
Cataluña	388	334	722	37%	38%	37%
La Rioja	211	79	290	39%	27%	36%
Madrid	995	732	1727	22%	18%	20%
Navarra	228	168	396	48%	39%	44%
Alava	164	127	291	47%	54%	50%
Guipúzcoa	262	219	481	45%	36%	41%
Vizcaya	77	102	179	22%	14%	17%
País Vasco	503	448	951	42%	36%	39%
COMPETITIVIDAD	2463	1917	4380	33%	29%	31%
Burgos	408	218	626	40%	37%	39%
León	160	40	200	54%	50%	53%
Palencia	101	69	170	84%	58%	74%
Salamanca	215	199	414	28%	25%	27%
Segovia	154	97	251	44%	25%	37%
Soria	206	109	315	47%	53%	49%

	Total participantes			Ratio de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Valladolid	412	291	703	42%	25%	35%
Castilla León	1656	1023	2679	44%	34%	40%
Alicante	553	366	919	22%	16%	20%
Castellón	236	105	341	39%	25%	34%
Valencia	226	226	452	33%	39%	36%
Com.Valenciana	1015	697	1712	28%	25%	27%
Tenerife	213	216	429	21%	27%	24%
Las Palmas	203	178	381	40%	33%	37%
Canarias	416	394	810	30%	30%	30%
TRANS.COMPET.	3.087	2.114	5.201	37%	30%	34%
TOTAL ESTATAL	9.451	6.644	16.095	36%	31%	34%

En los procesos de Orientación, la mayoría de los y las participantes han recibido orientación individualizada (97%) tanto en hombres como en mujeres. El 58% de ellos/as han participado en acciones grupales de orientación, y la duración media de orientación sobre cada participantes ha estado en torno a las ocho horas (algo superior en el caso de las mujeres y ligeramente inferior en el caso de los hombres).

La siguiente tabla recoge la desagregación de la intervención en la orientación:

	Mujeres	Hombres	Total	Nº Horas	Nº Sesiones
Orientación Individualizada	9.090	6.353	15.443	63.460	69.492
Sesiones informativas	2.743	2.214	4.957	2.814	1.158
Motivación y activación	446	376	822	255	104
Orientación profesional	2.163	1.689	3.852	2.475	869
Talleres búsqueda empleo	1.967	1.712	3.679	3.391	775
Empoderamiento	171	81	258	211	67
Organización tiempo y corresponsabilidad	162	175	337	155	54
Total Orientación	9.322	6.554	15.876	72.762.10	72.519

Por otro lado, un 27% de personas han participado en los Espacios de Búsqueda Activa de Empleo (en el caso de las mujeres ha representado un 24% y en el caso de los hombres un 31%, por lo que se constata un año mas la menor presencia de mujeres en este tipo de recursos, si bien es cierto que su participación se ha incrementando en 3 puntos porcentuales con respecto al año anterior). Se trata de infraestructuras puestas a disposición de los participantes para que sigan su propio proceso de inserción de manera autónoma, con acceso a Internet, prensa laboral, teléfono, etc.

En los procesos de formación, señalar la existencia de dos tipos diferenciados de acciones formativas: por un lado, aquellas destinadas a potenciar las competencias técnicas, personales y

sociales que son transversales a diferentes puestos de trabajo, y por otro, aquellas destinadas a mejorar la capacitación profesional en un oficio o puesto determinado.

La situación de gran precariedad laboral y personal de muchas personas de las que participan en los itinerarios obliga a establecer estructuras modulares de la formación a través de cursos de escasa duración con una rápida salida al mercado laboral para evitar abandonos antes de la finalización. Se han realizado un total de 1.490 cursos, de los cuales 1.122 han sido centrados en temas prelabórales, competencias transversales y 368 en capacitación profesional. Estos datos suponen un 10% más que en el año anterior. De esta manera la duración media de las acciones formativas está en torno a las 60 horas.

Las siguientes tablas recogen los datos más relevantes de las personas formadas en competencias transversales tanto de manera general, como específicamente de los cursos propios.

	Porcentaje personas formadas en competencias transversales / total participantes			Porcentaje de Personas Formadas en comp transv. En cursos propios			Tasa de permanencia en los cursos (finalizan/inician)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	48%	52%	50%	44%	47%	45%	94%	94%	94%
Cursos propios	Porcentaje form. en Comp. Personales y sociales			Porcentaje form. en Comp transversales Técnicas			Porcentaje form. en Igualdad Oport		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	21%	21%	21%	28%	33%	30%	5%	4%	4%

Detalle Cursos propios	Compt. Personales		Compt. Técnicas		Igualdad oportunidades	
	Nº Cursos	Media horas	Nº Cursos	Media horas	Nº Cursos	Media horas
Total	542	13	680	15	75	7

Las siguientes tablas recogen los datos más relevantes de las personas capacitadas profesionalmente tanto en cursos organizados directamente desde el programa como gestionados por otras entidades a los que han sido derivadas las personas.

	Porcentaje de personas formadas en capacitación profesional sobre el total participantes			% personas formadas capacitación profesional Cursos Propios			Tasa de permanencia en los cursos (finalizan/inician)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	30%	29%	30%	24%	22%	23%	91%	92%	91%

Detalle cursos propios	Cursos y horas		Porcentaje participantes en PRÁCTICAS		
	Nº cursos	Media horas	Mujeres	Hombres	Total
Total	368	117	41%	29%	36%

En cuanto a la inserción vinculada directamente a la capacitación profesional, se estima que el 20% de los alumnos capacitados han encontrado trabajo en profesiones asociadas a la formación recibida.

Y para finalizar, las familias profesionales en las que se ha concentrado la formación se sintetiza en la siguiente tabla:

	Nº Alumnos/as formados/as		
	Mujeres	Hombres	Total
AGRARIA	33	41	74
Edif. / Obr. Púb.	0	8	8
TOTAL CONSTR.	0	8	8
Automoción	5	11	16
Indust.Alimentar.	122	116	238
Manten. y repara	38	63	101
Indus. manufact	19	59	78
TOTAL			
INDUSTRIA	194	312	506
Administr y oficinas	42	44	86
Comercio	259	112	371
Docencia e investig	96	49	142
Servicios empresas	112	179	291
Sanidad	288	79	367
Serv. Las personas	1.030	319	1349
Tran. y comunica.	60	74	134
Turismo y hostelería	836	564	1.400
TOTAL			
SERVICIOS	2.531	1.304	3.835
INTERSECTORIAL	3.373	2.749	6.122

Cabe destacar el esfuerzo realizado por acercar la formación al sistema productivo, vinculando la formación al trabajo realizado con las empresas (normalmente dirigido a la intermediación); en un contexto con escasez de ofertas de empleo, se ha reforzado la colaboración empresarial en temas de formación, y en concreto en:

- Identificación de necesidades formativas.
- Participación en el diseño de las acciones formativas y en los contenidos.
- Impartición directa por profesionales de las empresas.
- Impulso de convenios de colaboración y fomento de las prácticas no laborales en empresas.

En los procesos de intermediación desarrollados desde la Red Interlabora, incluye actividades de prospección empresarial, de gestión de ofertas (preselección de candidatos), y de seguimiento de las contrataciones (con empresas y participantes).

En relación a la prospección empresarial, a continuación se detalla el número de empresas con las que se ha contactado, el tipo de contacto, y el ratio de empresas que ha sido necesario visitar por cada 100 participantes del Proyecto.

	Relaciones con empresas						
	Empresas Contactadas	Empresas Visitadas	Empresas Asesoradas	Empresas con oferta	Emp con seguimiento	Empresas contactadas/100 participantes	Empresas visitadas / 100 participantes
Total	7228	3130	809	3519	3236	45	19

En la siguiente tabla se sintetizan los grupos ocupacionales en los que existe un mayor número de puestos ofertados.

	Número de empresas	Número de ofertas	Número de puestos
Empleados/as domésticos y personal de limpieza	1698	2038	2412
Trabajadores/as de los servicios personales	992	1247	1676
Trabajadores/as de la restauración	328	413	539
Peones de la construcción	82	102	441
Empleados/as de trato directo con el público	73	88	410
Dependientes/as de comercio	149	196	266
Peones/as agropecuarios	56	79	259
Técnicos y profesionales de apoyo	31	40	197
Peones/as del transporte	72	104	183
Peones/as de la industria manufacturera	59	92	154
Trabajadores/as no cualificados/as en comercio	39	41	107

En relación a la gestión de ofertas, en esta tabla se recoge el número de personas preseleccionadas para cubrir las ofertas de empleo recibidas tras la prospección empresarial, y el porcentaje de personas que finalmente han sido contratadas en relación a las preseleccionadas.

	Porcentajes preseleccionados			Ratio de inserción de la intermediación		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	37%	24%	32%	46%	40%	44%

En la tabla siguiente se concreta con más detalle el tipo de inserciones de la intermediación, donde destaca el importante volumen de trabajo en el servicio doméstico y la elevada contratación a tiempo parcial de las mujeres. :

	% Inserciones > 6 meses intermed			% Inserciones tiempo parcial int			Inserciones servicio doméstico int		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	37%	25%	34%	40%	28%	37%	28%	5%	21%

A continuación se detallan las ramas de actividad económica (según subdivisiones CNAE) en las que se ha concentrado el trabajo de intermediación:

	PRESELECCIONES			INSERCIONES		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hogares emplea personal doméstico	10%	38%	29%	8%	42%	33%
Activid.diversas de servicios personales	13%	16%	15%	10%	16%	15%
Otras actividades empresariales	22%	13%	16%	21%	12%	15%
Activi. sanitarias y servicios sociales	6%	11%	9%	8%	9%	9%
Hostelería	13%	11%	12%	12%	8%	9%
Agricultura	9%	2%	5%	15%	5%	8%
Industrias de productos alimenticios	5%	1%	2%	7%	1%	3%
Construcción	11%	0%	3%	10%	0%	3%
Saneamiento público	4%	2%	3%	3%	2%	2%
Comercio por mayor	2%	2%	2%	3%	2%	2%
Comercio por menor	4%	3%	3%	2%	2%	2%

Después de la contratación se realiza un proceso de seguimiento y resaltar que las prácticas discriminatorias y los prejuicios no acaban con la contratación, dichas prácticas afectan al conjunto de la vida profesional y tienen que ver con las condiciones laborales (salarios, temporalidad...), las posibilidades de promoción, formación y con los despidos, prácticas que se detectan en el seguimiento tanto con las/los participantes y con las empresas. Este seguimiento se realiza a casi la totalidad de participantes insertados tras la intermediación (94%), y se refuerza además con las siguientes acciones:

- Formación dirigida a responsables de RRHH o directivos/as en cuestiones como la gestión de la diversidad, su aportación a la empresa, el nuevo marco legislativo en materia de igualdad...
- Iniciativas de sensibilización y coordinación con las campañas desarrolladas en el marco del Programa, de manera que éstas y el “argumentario” de los responsables de intermediación vayan en la misma línea.
- Promoción de espacios de encuentro para valorar la incorporación de medidas positivas y gestión de la diversidad...
- Elaboración de códigos éticos que orienten sobre políticas de promoción de la diversidad y de lucha contra la discriminación.
- Asesoramiento a las empresas sobre estas cuestiones.

Tras el fuerte impacto de la crisis durante 2.009, los equipos de empleo se han ido adaptando durante 2.010 a la nueva situación. La situación se ha tenido que controlar desde la misma entrada de participantes, con un filtro de entrada importante que ayuda en gran medida a que los proyectos no se vean desbordados en las sesiones de acogida.

En el momento en el que entran a formar parte de los itinerarios las personas se realiza un proceso exhaustivo de diagnóstico, así como la coordinación con otros servicios o proyectos que ha sido crucial para situar a las personas en la realidad, sin crear falsas expectativas y aportando toda la información acerca de las posibilidades reales de empleo en el territorio en relación al perfil de la persona en concreto. Se ha intensificado también el trabajo grupal, para conseguir rentabilizar en lo posible los recursos técnicos, humanos y económicos de que se dispone.

La formación está especialmente valorada este año, las personas saben que hay ya sectores y actividades en los que no van a poder trabajar, y que necesitan reciclarse en aquellos en los que sea posible hacerlo con más rapidez. Para ello, el trabajo más intenso ha sido el de adecuación a las nuevas exigencias y las demandas del mercado laboral y las nuevas normativas de homologación y certificación de la formación (a pesar de las dificultades de convalidación en muchos/as inmigrantes)

En cuanto a las empresas y el trabajo con ellas, ha cambiado sustancialmente nuestra relación con ellas, diversificando el tipo de colaboración, introduciéndose con fuerza las prácticas no laborales en empresas.

Del total de las 5.457 personas insertadas, lo que supone unas tasas de inserción a lo largo de 2010 del 34%, de ellas un 36% han sido mujeres y 31% hombres. Son algo superiores al año

anterior, y se pueden considerar como muy positivas teniendo en cuenta que las personas con las que se trabaja desde Interlabora están sufriendo de una manera más acusada las consecuencias de la crisis, puesto que los puestos de trabajo de baja cualificación son los que más se han destruido durante 2.010. Después de que en 2.009 esta destrucción se focalizara en el sector de la construcción (trabajo cualificado y no cualificado), durante 2.010 ha sido el sector servicios y los puestos de peones (de los diferentes sectores), los que menos contrataciones han tenido.

Un elemento que ha incidido negativamente en la ocupabilidad de los y las participantes de Interlabora ha sido la falta de experiencia acreditable, tanto de su país de origen como del trabajo realizado en España en la economía sumergida.

Mención específica tiene el desánimo de los participantes en su proceso de búsqueda de empleo, así como el escaso "colchón" que amortigüe la falta de ingresos en las economías domésticas, lo que se traduce en una precarización de la vida personal, que todavía limita más las posibilidades de inserción. Llevado al extremo se han detectado participantes que se habían logrado insertar en los años anteriores a la crisis, e integrados plenamente en la comunidad, que tras dos años de desempleo han perdido su vivienda, y se han convertido en personas sin hogar, con múltiples factores de vulnerabilidad y alejamiento mayor del mercado de trabajo.

A pesar de todo lo anterior, hay que mencionar la alta capacidad de adaptación y la motivación al trabajo de las personas que participan en el proyecto, especialmente relevante en el caso de las mujeres.

Hay que mencionar como positiva la evolución en los perfiles de empleabilidad, puesto que de manera general, y exceptuando algunos de los casos mencionados anteriormente, las personas que han participado en Interlabora han mejorado sus competencias transversales, tanto técnicas como personales y sociales, así como la información para acceder al mercado de trabajo, han mejorado sus conocimientos de las técnicas de búsqueda de empleo, se han capacitado profesionalmente, reciclándose hacia sectores completamente nuevos en algunos casos, han participado en procesos de selección, etc. En definitiva, la gran mayoría de los participantes han mejorado su situación en relación al mercado de trabajo, aunque no hayan encontrado un empleo por el adverso contexto económico.

ITINERARIOS DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL, MANTENIMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Son itinerarios para personas que quieren emprender un itinerario de mejora profesional, conseguir mejores empleos, más acordes con sus intereses, su formación en origen, sus capacidades, necesidades, y experiencia profesional. Este tipo de proyectos, pretende que las personas puedan cambiar de sector económico, contribuyendo de esta manera a combatir la

segregación horizontal, actuaciones dirigidas a garantizar la permanencia, estabilidad laboral y la progresión profesional en el mismo sector económico (lucha contra 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).

El perfil-tipo a quien va dirigido este tipo de proyectos es el de personas inmigrantes (en su mayoría mujeres, salvo el proyecto de Barcelona), con una edad entre 25-54 años, en un porcentaje elevado en situación laboral ocupada, y con un nivel educativo medio alto, y en algunos casos muy alto.

Las principales dificultades con las que se encuentran los y las participantes de estos proyectos son las siguientes:

- Reciben ofertas de trabajo muy por debajo de las categorías que poseen.
- Dificultad para establecer nuevos objetivos profesionales
- Con el actual contexto tienen miedo a dejar el empleo precario que tienen para mejorar y tener un empleo más acorde con su formación y experiencia de origen.
- En el caso de las mujeres, están pasando a convertirse en mantenedoras únicas de la familia, incrementándose la presión sobre ellas ante cualquier cambio profesional.
- Numerosas dificultades para conciliar trabajo, responsabilidades familiares y la formación necesaria para reciclarse profesionalmente.
- Han estado durante mucho tiempo desvinculadas de la formación.

A lo largo del año 2010, en los Proyectos de Diversificación y Mantenimiento, 777 personas han participado en itinerarios de inserción, un 22% más que el año anterior, de las cuales 502 son mujeres y 275 hombres. Por actuaciones la participación ha sido la siguiente:

- Todas ellas han recibido orientación laboral.
- 410 personas han pasado por acciones formativas, de las cuales 257 (51%) han sido mujeres y 153 (56%) han sido hombres.
- 220 personas han sido preseleccionados para cubrir alguna oferta de empleo, 139 mujeres (28%) y 81 hombres (29%).

- 189 han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios, 156 mujeres y 33 hombres.
- De las 366 personas que han encontrado trabajo en relación a su formación o ha sido mejor que el que tenían en el proceso inicial del itinerario, lo que supone un 47% del total de personas atendidas, 183 han sido mujeres (36%) y 183 hombres (66%).

En la siguiente tabla se refleja la distribución territorial de los y las participantes, así como las tasas de inserción:

	Total participantes			Ratios de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Granada	104	0	104	51%		51%
Jaén	51	0	51	49%		49%
Málaga	51	9	60	29%	33%	30%
Andalucía	206	9	215	45%	33%	45%
Guadalajara	48	24	72	52%	63%	56%
Castilla La Mancha	48	24	72	52%	63%	56%
CONVERGENCIA	254	33	287	46%	55%	47%
Barcelona	6	161	167	67%	88%	87%
Cataluña	6	161	167	67%	88%	87%
Madrid	142	54	196	8%	11%	9%
COMPETITIVIDAD	148	215	363	11%	69%	45%
Valladolid	44	12	56	36%	42%	38%
Castilla León	44	12	56	36%	42%	38%
Castellón	56	15	71	59%	80%	63%
Com.Valenciana	56	15	71	59%	80%	63%
TRANS.COMPET.	100	27	127	0%	0%	0%
TOTAL ESTATAL	502	275	777	36%	67%	47%

La totalidad de los participantes han recibido orientación individualizada (100%) tanto en hombres como en mujeres. El 36% de ellos/as han participado en acciones grupales de orientación (hay que señalar la dificultad que tienen este tipo de proyectos para organizar grupos homogéneos de orientación). La siguiente tabla recoge la desagregación de la intervención en la orientación:

	Mujeres	Hombres	Total	Nº Horas	Nº Sesiones
O. Individualizada	501	275	776	4192	3945
Sesiones informativas	57	48	105	55	26
Motivación y activación	43	2	45	36	9
Orientación profesional	52	9	61	48	14
Talleres búsqueda empleo	85	17	102	178	28
Empoderamiento	44	4	48	28	7
Total Orientación	502	275	777	4539	4029

Por otro lado, un 19% de personas han participado en los Espacios de Búsqueda Activa de Empleo (en el caso de las mujeres ha representado un 25% y en el caso de los hombres sólo un 9%, lo que contrasta con otros proyectos en los que existe una mayor presencia relativa de hombres.

La formación es en los proyectos de itinerarios de diversificación uno de los elementos más relevantes puesto que permite el reciclaje profesional hacia empleos más adaptados a las capacidades de cada persona, la adaptación al sistema productivo español (cuando se tiene una experiencia similar en el país de origen), y la adquisición de competencias importantes para el desempeño de puestos de mayor cualificación. Han sido formadas 410 personas a través de 49 cursos, de los cuales 34 se han centrado en competencias transversales e intersectoriales y 15 en capacitación profesional relacionados con un oficio específico.

Las siguientes tablas recogen los datos más relevantes de las personas formadas en competencias transversales tanto de manera general, como específicamente de los cursos propios. Cabe destacar una menor relevancia de este tipo de capacitación respecto a otros proyectos con colectivos desfavorecidos, al tratarse de personas con mayor rodaje en el mercado de trabajo, y por tanto con mayor desarrollo de estas competencias.

	Porcentaje personas formadas en competencias transversales / total participantes			Porcentaje de Personas Formadas en comp transv. En cursos propios			Tasa de permanencia en los cursos (finalizan/inician)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	36%	36%	36%	22%	22%	22%	94%	90%	92%

Cursos propios	Porcentaje form. en Comp. Personales y sociales			Porcentaje form. en Comp transversales Técnicas			Porcentaje form. en Igualdad Oport		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	12%	13%	12%	12%	11%	12%	1%	1%	1%

Detalle Cursos propios	Compt. Personales		Compt. Técnicas		Igualdad oportunidades	
	Nº Cursos	Media horas	Nº Cursos	Media horas	Nº Cursos	Media horas
Total	14	15	20	15	1	12

En relación a la capacitación profesional las siguientes tablas recogen los datos más relevantes de las personas capacitadas profesionalmente tanto en cursos organizados directamente desde el Programa como en cursos de otros proyectos o entidades.

	Porcentaje de personas formadas en capacitación profesional sobre el total participantes			% personas formadas en capacitación profesional Cursos Propios			Tasa de permanencia en los cursos (finalizan/inician)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	32%	31%	32%	3%	19%	9%	100%	77%	83%
Detalle cursos propios	Cursos y horas			Porcentaje participantes en PRÁCTICAS					
	Nº cursos	Media horas		Mujeres	Hombres	Total			
Total	15	157		10%	32%	17%			

Una de las especificidades más relevantes de este tipo de proyectos es el apoyo a la homologación de títulos que las personas extranjeras traen de sus países de origen y que necesitan en España para desarrollar determinados puestos de trabajo. A continuación se detalla el trabajo realizado en esta línea:

	Información y asesoramiento		Inician procesos en el año		Resolución total homologación		Resolución parcial de homologación	
	Homb.	Muj.	Homb.	Mujer.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.
Total	66	326	11	158	15	160	8	44

Comentar que 48 personas también han recibido formación en ocupaciones de un nivel inferior a las capacidades de los y las participantes, para facilitar el acceso a un empleo "de transición" que les permita un mínimo de rentas de supervivencia y seguir progresando en su itinerario de diversificación profesional.

Para finalizar, se estima que el 25% de las personas que han sido capacitadas en el marco de su itinerario de diversificación han logrado una inserción directamente relacionada con la formación recibida.

La intermediación laboral desarrollada desde los proyectos de diversificación, incluye actividades de prospección empresarial, de gestión de ofertas (preselección de candidatos), y de seguimiento de las contrataciones (con empresas y participantes), todas ellas coordinadas con la Red Interlabora y otros proyectos de itinerarios desarrollados en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación.

En relación a la prospección empresarial, a continuación se detalla el número de empresas con las que se ha contactado, el tipo de contacto, y el ratio de empresas que ha sido necesario visitar por cada 100 participantes del Proyecto.

	Relaciones con empresas

	Empresas Contactadas	Empresas Visitadas	Empresas Asesoradas	Empresas con oferta	Emp con seguimiento	Empresas contactadas/100 participantes	Empresas visitadas / 100 participantes
Total	377	224	7	790	115	49	29

En esta tabla se recoge el número de personas preseleccionadas para cubrir las ofertas de empleo recibidas tras la prospección empresarial, y el porcentaje de personas que finalmente han sido contratadas en relación a las preseleccionadas.

	Porcentajes preseleccionados			Ratio de inserción de la intermediación (en relación al total de participantes)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total	40%	40%	40%	10%	40%	21%

Para constatar la diversificación específica de este tipo de proyectos a continuación se detallan las ramas de actividad económica (según subdivisiones CNAE) en las que se ha concentrado el trabajo de intermediación. Comparando esta tabla con la de la Red Interlabora se puede ver el cambio sustancial de actividades entre la intermediación realizada en un proyecto y en el otro permitiendo el acceso a mejores empleos.

	PRESELECCIONES			INSERCIÓNES		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hogares emplea personal doméstico	0%	6%	4%	0%	0%	0%
Activid.diversas de servicios personales	9%	9%	9%	0%	7%	4%
Otras actividades empresariales	47%	25%	30%	88%	28%	55%
Activi. sanitarias y servicios sociales	9%	28%	23%	8%	38%	25%
Hostelería	0%	13%	9%	0%	10%	6%
Agricultura	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Industrias de productos alimenticios	3%	10%	8%	4%	10%	8%
Construcción	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Saneamiento público	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Comercio por mayor	0%	7%	5%	0%	0%	0%
Comercio por menor	32%	4%	11%	0%	7%	4%

El seguimiento ha resultado fundamental en los proyectos de diversificación y mantenimiento, se constata que con la totalidad de las empresas en las que se produce una inserción a través de la intermediación se produce una inserción. También con los participantes se realiza este seguimiento para garantizar una correcta adaptación al puesto de trabajo y a la dinámica de la empresa.

El año 2010, a pesar de haber sido un año en el que el impacto de la crisis ha sido mayor, en cuanto a alcance y profundidad, un 47% de participantes ha logrado encontrar un empleo tras su paso por el proyecto, tanto de transición como de diversificación. La desagregación de datos por género, mantiene un mejor comportamiento en el caso de los hombres que en las mujeres, aunque hay que decir que este dato está muy sesgado por el proyecto de Mantenimiento de Barcelona, en el que la mayoría de los participantes son hombres de 3º grado en instituciones penitenciarias y están contratados centrando el trabajo en el mantenimiento del mismo.

Hay que valorar, no obstante, que se parte de participantes formados, con ciertas habilidades tanto laborales como en su vida cotidiana, y que demuestran un grado resaltable de autonomía en cuanto a sus gestiones, lo que les facilita el acceso en una buena posición ante el mercado de trabajo. Las dificultades vienen cuando intentan competir a puestos y sectores más cualificados donde existen desigualdades en cuanto al reciclaje de esos conocimientos, la acreditación de los mismos, el desconocimiento y la falta de contacto con ese entorno laboral.

Las resoluciones de homologación han permitido abrir distintos abanicos en la formación; además es una gestión valorada positivamente por las usuarias, ya que las pone al mismo nivel que las nacionales en cuanto a su competitividad en el mercado laboral.

Hay que resaltar el alto porcentaje de contratación a jornadas parciales, que tiene incidencia mayor en las mujeres pero que coincide con los puestos de trabajo de mejora profesional, lo que supone que éste tipo de contratación está siendo la forma de acceso a puestos de trabajo cualificados.

Es importante ver como el empoderamiento de los/as participantes se ve reforzado a nivel personal y profesional, al ver como se crean expectativas, se materializan los objetivos a conseguir y se programa de una forma realista y organizada las actividades a realizar.

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para inmigrantes

Estas 14 actuaciones responden a 2 tipos :

a) Actuaciones transversales (9 actuaciones territoriales) enfocadas a la lucha contra la discriminación en el mercado laboral por razón de origen.

b) Campañas de sensibilización (5 operaciones) dirigidas a fomentar la aceptación de la diversidad 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.

A continuación se presenta un resumen de estas actividades:

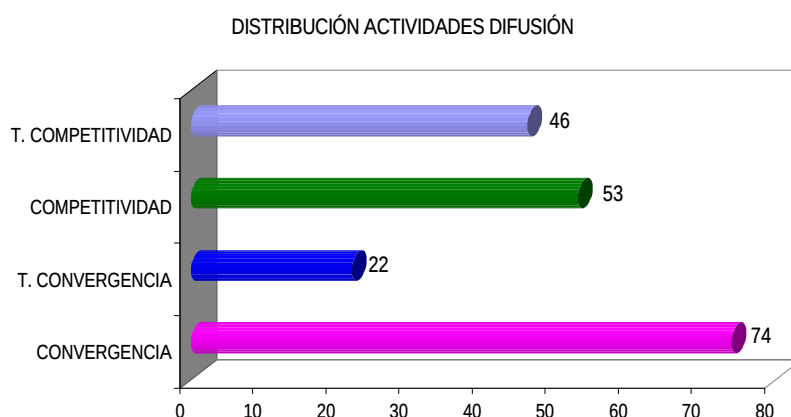
OPERACIONES TRANSVERSALES DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL POR RAZÓN DE ORIGEN.

El objetivo último de estas actuaciones es promover la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación, por razones de origen, en el mercado de trabajo. A grandes rasgos se han desarrollado dos grandes líneas de actuación:

- Difusión: dar a conocer las actividades y servicios de la red para favorecer el acceso, mantenimiento y promoción de los colectivos vulnerables en el mercado de trabajo.
- Sensibilización: iniciativas encaminadas a objetivos más relacionados con la transformación, con generar un cambio en la sociedad, principalmente en un doble sentido: a) promover una toma de conciencia sobre las dificultades de las personas en situación de desventaja y vulnerabilidad, en especial las personas inmigrantes b) contrarrestar la percepción y el discurso social negativos que, generalmente, existe en relación con este colectivo.

Durante el año 2010 se realizó un total de 195 actuaciones de difusión en las que se invirtió un total de 902 horas. Estas actividades estuvieron encaminadas a presentar las diferentes iniciativas de inserción laboral que Cruz Roja desarrolla en el marco del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación. Entre las actuaciones de difusión se incluyen Jornadas y Seminarios, presencia en Ferias y eventos similares, actividades de presentación del Programa Operativo, actos de clausura de actuaciones vinculadas a los itinerarios de inserción laboral..., promovidos bien por Cruz Roja bien otras entidades.

La distribución de estas actividades de acuerdo con la región en la que se han desarrollado es la siguiente:



Como puede observarse, es en la región de Convergencia donde más habituales han sido este tipo de actividades.

Actuaciones de difusión: indicadores de resultados (tabla 1)

REGIÓN	Población general	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	Profesionales	Colectivos vulnerables	MM.CC.	Personal de CRE	Otros	Total
CONVERGENCIA	4126	891	108	214	478	1036	98	253	79	7283
T. CONVERGENCIA	7645	14	43	154	200	1230	40	46	4	9376
COMPETITIVIDAD	4912	237	95	399	1204	277	51	115	86	7376
T. COMPETITIVIDAD	7399	2423	198	177	209	278	84	2286	19	13073
TOTAL	24082	3565	444	944	2091	2821	273	2700	188	37108

En conjunto, estas actuaciones llegaron a 37.108 personas, principalmente población en general (75,56%) y empresas (9,60%).

Por lo que se refiere a las actuaciones de sensibilización más enfocadas, como ya se ha dicho anteriormente, a promover un cambio en el discurso social asociado a las personas inmigrantes, durante 2010 se desarrollaron 29 actividades de sensibilización, con una distribución muy aproximada en las tres zonas en las que se trabajó este tipo de actuaciones: Convergencia (31,03%), Competitividad (34,48%) y Transitoria Competitividad (34,48%). La siguiente tabla muestra el detalle de participantes en dichas actuaciones:

Actuaciones de Sensibilización: indicadores de resultados (tabla 2)

REGIÓN	Población general	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	Profesionales	Colectivos vulnerables	MM. CC.	Personal de CRE	Otros	Total
CONVERGENCIA	225	5	19	3	26	448	12	18	19	775
COMPETITIVIDAD	116	14	0	1	142	35	5	53	0	366
TRANS. COMPETITIVIDAD	220	14	8	60	110	240	15	12	0	679
TOTAL PARTICIPANTES	561	33	27	64	278	723	32	83	19	1820

En conjunto las actuaciones de sensibilización contaron con 1.820 participantes, principalmente colectivos vulnerables, personas inmigrantes, (39,72%) y población general (30,82%).

En la siguiente tabla se muestra un resumen de las actividades de Lucha contra la discriminación por razón de origen desarrolladas durante 2010:

Actuaciones transversales: indicadores globales (tabla 3)

REGIÓN	DIFUSION		SENSIBILIZACION	
	Actividades	Participantes	Actividades	Participantes
CONVERGENCIA	74	7283	9	775
TR. CONVERGENCIA	22	9376	0	0
COMPETITIVIDAD	53	7376	10	366
TR. COMPETITIVIDAD	46	13073	10	679
TOTAL	195	37108	29	1820

En conjunto, durante 2010 se realizaron 224 actividades transversales relacionadas con la promoción de mercados inclusivos, que llegaron a 38.928 personas. El desarrollo de esta línea de trabajo se ha concentrado en las actuaciones de sensibilización.

Las actuaciones de difusión y sensibilización se han visto reforzadas con una serie de materiales en diferentes soportes, generalmente papel (dípticos, trípticos, folletos...) que bien presentan las iniciativas de inserción laboral desarrolladas en el marco del POLCD (recursos de difusión), bien llaman la atención sobre barreras y dificultades a las que las personas inmigrantes han de hacer frente en su acceso al mercado laboral. La siguiente tabla muestra un resumen de los materiales producidos durante 2010:

Materiales de difusión y sensibilización: indicadores de realización (tabla 4)

REGIÓN	DIFUSION		SENSIBILIZACION	
	Productos	Ejemplares	Productos	Ejemplares
CONVERGENCIA	34	7614	3	265
T. CONVERGENCIA	5	8	3	8000
COMPETITIVIDAD	45	42726	6	134
T. COMPETITIVIDAD	28	20411	5	1000
TOTAL	112	70759	17	9399

Como puede verse, durante el año 2010 se realizó un total de 129 recursos con un total de 80.158 ejemplares.

Este trabajo realizado desde una perspectiva transversal incluye también dos herramientas de difusión y comunicación gestionadas desde la oficina central de Cruz Roja para el conjunto de la red:



a) Microsite: www.cruzroja.es/empleo

Esta microsite, vinculada a la página web de Cruz Roja Española, ofrece una panorámica de las iniciativas desarrolladas y los resultados obtenidos por C.R.E. en materia de inserción laboral de personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social, en el marco del P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación.

b) Boletín digital “Noticias Empleo”. Este boletín digital tiene un carácter interno y su objetivo es difundir aquellas actuaciones que, las diferentes oficinas territoriales de Cruz Roja, consideran de interés para el conjunto de la red territorial. En 2.010 se han enviado cinco números de este boletín, cada uno de ellos a 631 direcciones. En el apartado 7. se amplía información sobre este boletín.

CAMPAÑAS PARA FOMENTAR LA ACEPTACIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL ENTORNO LABORAL Y SOCIAL.

Estas campañas constituyen el segundo tipo de actuaciones dirigidas a la sensibilización social para fomentar la interculturalidad y facilitar la aceptación de la diversidad en el entorno social y laboral. A diferencia de las actuaciones recogidas en el apartado anterior, las campañas son actuaciones continuadas en el tiempo, con unos objetivos de transformación social, una mayor implicación con la realidad del territorio en el que se desarrollan y un mayor alcance.

En este sentido, las campañas desarrolladas en el marco del Tema 70 fueron:

EJE 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres

Tema 70: Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes

Región	Ámbito territorial	Campaña	Línea de actuación
Convergencia	Andalucía	Entorno al Sur	Sensibilización y diversidad cultural (igualdad de trato, diversidad e interculturalidad)
Convergencia	Granada	RSE-Granada	RSE y lucha contra la discriminación por razón de origen
Competitividad	Navarra	Mostrarte Navarra	Sensibilización y diversidad cultural (igualdad de trato, diversidad e interculturalidad)
Transitoria competitividad	Castilla y León	Oportunia	Sensibilización y diversidad cultural (igualdad de trato, diversidad e interculturalidad)
Transitoria	Comunidad	Empresa Diversa	RSE y lucha contra la discriminación por razón

Competitividad
ad Valenciana

de origen

Dado que en todos los casos se trata de proyectos plurianuales, en la mayoría de los casos se trata de actuaciones de continuidad del trabajo realizado durante 2.009

➤ Fundación Secretariado Gitano

En lo que se refiere al Tema Prioritario 70 se ha conseguido iniciar un trabajo en los dispositivos de Madrid, Valencia, Alicante, Murcia, Málaga, Córdoba, Almería, Barcelona, Oviedo, Gijón, Burgos, Vigo y Zaragoza.

Durante el acercamiento inicial en las diferentes localidades, las acciones comenzaban por un diagnóstico sobre cuál era la situación de estas familias gitanas procedentes del Este de Europa, fundamentalmente de Rumania, Bulgaria pero también de la zona de los Balcanes.

Aunque el diagnóstico no ha cesado, y 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. El proceso migratorio ha sido variado y las zonas de donde proceden también, lo que hace necesario tener en cuenta las particularidades que se dan en cada una de las localidades. Se hace necesario por otra parte ir compartiendo las experiencias que se ponen en marcha y continuar estudiando su situación por la escasez de datos y de resultados que se tienen al respecto.

La mayor parte de las personas con las que trabajamos desconocen la cultura de acogida, tienen recursos económicos escasos siendo susceptibles de crear asentamientos irregulares y situándose en la vida marginal, incidiendo muy negativamente en la imagen de la comunidad gitana en su conjunto, y contribuyendo a reforzar viejos estereotipos.

La escasez de recursos económicos obliga a una parte de esta población a recurrir a la mendicidad. En algunas ciudades son casi al 100% originarios de Rumania, sin embargo en otras ciudades se mezcla la procedencia con otras nacionalidades como búlgaros y también de la zona de los Balcanes. Los niños y niñas, en algunas ocasiones no están escolarizados y tienen muchísimas dificultades para legalizar su situación en España. A estas dificultades se suman las propias de cada ciudad en lo que respecta al registro en los censos y padrones municipales. Esto hace que el asentamiento de corta estancia esté condicionado por su situación

legal-administrativa. Sin embargo en otros lugares donde esos problemas se han superado, se han convertido en población con una estabilidad y permanencia muy alta.

En muchos lugares son personas con un bajo nivel de empleabilidad, porque además muchas de ellas tampoco han tenido demasiadas oportunidades de trabajo en sus países de origen. En otras zonas donde han llegado familias con un nivel cultural un poco más elevado y cierta trayectoria profesional, su acceso a ofertas de empleo ha sido mucho mayor. Hay un desconocimiento del procedimiento de acceso al sistema sanitario, lo que en el caso de las mujeres o los niños/as impide realizar un seguimiento médico por ejemplo en las mujeres gestantes y en el calendario de vacunación de los más pequeños.

Todo ello, provoca que sean familias con múltiples problemas y carencias, a lo que en muchos casos se suman los conflictos vecinales por la desconfianza que suscitan ante la población de acogida y el resto de entidades y administraciones.

Ante estas situaciones desde la FSG se plantea la necesidad de realizar un programa cuyo objetivo sea la inclusión sociolaboral de todas las personas, la escolarización de todos los niños y niñas, el acceso a la vivienda, la regularización administrativa y documental y, el acercamiento a todos los recursos públicos y comunitarios incluidos los sanitarios y sociales. De forma paralela la FSG se propone trabajar para mejorar la imagen social de la comunidad Roma y sensibilizar a las administraciones públicas y privadas de las necesidades todavía no cubiertas, de esta población.

En Enero de 2009 finalizó la moratoria existente para la libre circulación y para poder trabajar por cuenta ajena en España, de rumanos y búlgaros. La superación de esta barrera legal ha facilitado mucho los procedimientos de regularización administrativa, pero sigue siendo necesario trabajar para superar las barreras sociales que permitan mejorar las condiciones de vida de esta población y romper la imagen negativa para que la inserción sociolaboral sea efectiva.

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*

Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito del *seguimiento en el empleo*.

➤ D.G Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo e Inmigración)

OPERACIÓN: Itinerarios integrados de inserción profesional para inmigrantes y solicitantes de asilo

En esta actuación 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.

En el periodo de ejecución que analizamos es de reseñar en línea con los criterios de selección de operaciones aprobados, de una parte, la ayuda prestada a la potenciación de redes, en el caso concreto con la Red Ariadna. De otra parte, ayuda a la movilidad geográfica y funcional de trabajadores realizada mediante programas de apoyo a trabajadoras y trabajadores temporeros en zonas con alto porcentaje de inmigrantes empleados en el sector agrario en labores de temporada.

La Red Ariadna tiene entre sus principales finalidades la de mejorar la capacidad de inserción sociolaboral de las personas demandantes de asilo, refugiadas y refugiados, así como otras personas con medidas de protección internacional, y la de facilitar su integración en la sociedad de acogida.

En este tipo de operación se han realizado en el año 2010 las siguientes fases del itinerario integrado de inserción sociolaboral:

Fase de Orientación Socio-laboral

Esta fase comprende las actividades formativas encaminadas al desarrollo de habilidades y estrategias para la búsqueda de empleo, a la vez que se ofrecen conocimientos básicos sobre derechos y deberes en el ámbito de la legislación laboral y extranjería.

Las entidades han dirigido un gran número de acciones a la información y asesoramiento integral a las personas inmigrantes, proporcionándoles una información actualizada sobre sus derechos y deberes o sus posibilidades formativas.

Asimismo, las entidades informan a las personas beneficiarias sobre la documentación legal necesaria, la situación sociolaboral del mercado de trabajo español, negociación colectiva de los sectores de actividad en los que trabajan los y las participantes, las modalidades de contratación, altas y bajas en la Seguridad Social, despidos y salarios entre otros. Por otra parte, las personas inmigrantes demandan con frecuencia información que resuelva sus dudas en relación con sus permisos de trabajo y residencia y sobre la regulación de sus contratos.

A través de estas primeras actividades informativas se pretende tener una toma de contacto individualizada y con este fin la mayoría de las entidades han llevado a cabo entrevistas personales con los y las inmigrantes para conocer su perfil y poder establecer un circuito integrado de empleo.

Esta primera entrevista inicial es fundamental y en muchos casos se convierte en la primera actividad que realizan las entidades. A partir de ella se detectan las fortalezas de la persona usuaria y los puntos que hay que reforzar. Además de informar y resolver esas dudas relativas a temas laborales, se diseña el itinerario individualizado que va a desarrollar la persona inmigrante.

De esta forma, una parte de los y las inmigrantes son derivados a otras actividades de asesoramiento y orientación más específicas en aspectos laborales o hacia cursos de preformación o formación profesional ocupacional.

Esta derivación se realiza bien dentro de la misma entidad, bien hacia otros recursos ofertados en su ámbito geográfico de actuación.

Todas las actividades se llevan a cabo en horarios flexibles que permiten a los usuarios organizarse de una manera adecuada.

El autoempleo se ha confirmado como una oportunidad de acceso de las personas inmigrantes al mercado de trabajo. La labor realizada ha sido fundamentalmente de asesoramiento básico previo en relación con requisitos, trámites y viabilidad de proyectos, así como la formación necesaria para emprender la actividad por cuenta propia. Las entidades informan que los cambios habidos en la situación económica del país han tenido su reflejo en la actitud y decisiones de las personas emprendedoras, como se indica mas adelante.

En esta Fase, las entidades subvencionadas cuentan con Bolsas de Trabajo. Esta actividad es un dispositivo encaminado a registrar a las personas inmigrantes y posteriormente cruzar sus demandas con las ofertas de trabajo de los empleadores.

Las entidades subvencionadas pretenden realizar todas ellas un seguimiento de cada caso. Se recoge el perfil profesional del demandante y normalmente el seguimiento se realiza una vez concertada una entrevista de trabajo y con arreglo al resultado de la misma.

Este tipo de orientación se presenta como una de las actividades más extendidas y desarrolladas por parte de las entidades subvencionadas, con un gran número de participantes y una buena aceptación por parte de los y las inmigrantes que utilizan con frecuencia este servicio.

La Bolsa de Trabajo se completa en algunas entidades con espacios de consulta de prensa especializada, donde pueden los usuarios buscar directamente las ofertas que más les interesen y se adecuen a sus perfiles y necesidades personales, así como búsquedas en empresas a

través de Internet. Este tipo de espacios fomenta la independencia y autonomía de los usuarios y los implican como sujetos activos en la búsqueda de empleo. El personal especializado, fundamentalmente los orientadores laborales, asiste siempre que sea necesario a las personas inmigrantes.

Las labores de prospección de ofertas de trabajo que han realizado las entidades durante este año se han visto **dificultadas**, especialmente en el último trimestre, por algunas situaciones que revelan una discriminación hacia el colectivo de atención y en ello no influye solamente la crisis económica. Muchas ofertas con un perfil determinado cambian si la persona que se presenta es inmigrante, normalmente demandando un perfil más exigente.

Durante este año de ejecución se ha confirmado la apreciación observada en el periodo anterior: los programas que contaban con este servicio de Bolsa de Empleo han necesitado un complemento para realizar una labor más efectiva con vistas a la inserción laboral del colectivo de inmigrantes. Esta actividad adicional se ha traducido en una **Mediación laboral** entre empresarios y personas inmigrantes.

Esta labor de conexión entre los empleadores y las personas demandantes de empleo llevada a cabo por las entidades ha sido fundamental para facilitar la inserción del colectivo, consiguiendo superar barreras y estereotipos y ayudando a romper los prejuicios establecidos. Además, se ha facilitado la resolución de dudas sobre la contratación de estas personas a los posibles empleadores.

Las entidades han mantenido esta interrelación bien a través de contactos telefónicos, bien concertando entrevistas personales.

Fase de Preformación

En esta fase, las actividades que en mayor medida se han llevado a cabo son las siguientes:

a) Aprendizaje del idioma

En los programas se destaca el desarrollo de la capacidad de comunicación como una pieza elemental para integrarse de forma adecuada en la sociedad de acogida, paso previo para una inserción en el mercado laboral. De manera general los programas abarcan varias destrezas lingüísticas, tales como expresión oral y escrita y comprensión oral y escrita, que va a necesitar el inmigrante en su relación social y laboral.

Estos cursos son demandados y seguidos con interés por los colectivos de inmigrantes, sobre todo por aquellos cuya lengua de origen no es el castellano, especialmente inmigrantes procedentes del norte del continente africano (Magreb y África Subsahariana) y Asia. En aquellas

comunidades que cuentan con otras lenguas oficiales también se han impartido clases de alfabetización en dichas lenguas, fundamentalmente en Cataluña.

Los horarios son diversos y existen diferentes turnos que los hacen accesibles a todos los y las inmigrantes, de manera que permitan compatibilizar la asistencia al trabajo y a las actividades formativas. Los cursos se imparten generalmente en grupos colectivos, siempre por niveles de conocimiento del idioma, estableciéndose niveles homogéneos, tras una evaluación previa de conocimientos.

Se reseña que en esta fase se está integrando la utilización de las nuevas tecnologías de la información.

b) Formación previa en habilidades sociales

Con este tipo de Preformación se ha trabajado en el desarrollo de las habilidades sociales de las personas inmigrantes con vistas a su plena integración en el mercado de trabajo y una adaptación no traumática al país de acogida. Este tipo de formación se ha centrado básicamente en acciones encaminadas a desarrollar la autoestima y la imagen personal y profesional de las personas que participan en ellas, explicar técnicas para mejorar el control de las emociones y modificar pensamientos negativos, y puesta en práctica de habilidades sociales.

Se ha incluido igualmente entre los contenidos de este tipo de actividades el conocimiento del medio social donde se insertan las personas inmigrantes realizando comparaciones con las pautas del país de procedencia.

c) Técnicas de búsqueda de empleo

Las actividades que se encuadran en este apartado se centran en dotar a las personas inmigrantes de una formación adecuada en relación con las técnicas de búsqueda de empleo. Con ellas se ha pretendido dotar a las personas inmigrantes beneficiarias de unas técnicas para saber dónde y cómo buscar ofertas de empleo, cómo preparar su *curriculum vitae* o de qué manera abordar las entrevistas de selección, con lo que se desarrollan conocimientos para una búsqueda de empleo en mejores condiciones.

Estas actividades se realizan bien a través de grupos con formación impartida por parte de profesionales o bien desde la perspectiva de los propios inmigrantes siendo ellos mismos los que comparten y evalúan las mejores técnicas de búsqueda de empleo. Ambos modelos han demostrado tener éxito y gran aceptación entre las personas asistentes.

Mayor significación ha ido adquiriendo una dificultad ya planteada en anteriores informes de ejecución, la de considerar tanto para esta fase como para las siguientes la alta movilidad

geográfica e inestabilidad en el empleo que provoca una menor continuidad en la formación, en ocasiones incluso abandono.

Fase de Formación Profesional Ocupacional

El mayor número de cursos que se han impartido han sido dentro del sector de Servicios y abarcan familias profesionales como turismo y hostelería, comercio, administración y oficinas, servicios a la comunidad y personales, servicios a empresas, transporte y comunicaciones, sanidad, servicio doméstico y docencia e investigación.

Hay que destacar la extrema dificultad que en general tienen las personas inmigrantes para mantenerse en las acciones formativas, sobre todo en aquellas que se prolongan mucho en el tiempo. La urgencia por cubrir necesidades vitales básicas dificulta su permanencia y les obliga a aceptar empleos precarios en condiciones laborales inadecuadas o incluso ilegales, a pesar de las medidas de acompañamiento socio-pedagógico que se han implementado.

Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico.

En relación con estas medidas, cabe señalar de una parte, que se inscriben dentro de las aplicadas por la Red Ariadna, y de otra parte que son todas las de fomento para facilitar un itinerario integrado de inserción profesional que pueden comprender, entre otras, ayudas económicas de subsistencia para quienes no residen en centros de acogida, becas de guarderías para los hijos de las madres y padres que asisten a los cursos, y alojamiento y manutención para aquellos casos vulnerables que hayan participado en algún curso de formación ocupacional, previo informe social.

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: Fundación Tomillo, MPDL, Red Araña, UPTA, A.D. Los Molinos, MITA, CEPAIM, CONFESAL y Cruz Roja Española, que han desarrollado las fases de *Diagnóstico, Plan de empresa, Financiación, Formación Profesional, Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico y Seguimiento*, relacionadas a continuación.

En términos generales la metodología de trabajo utilizada es una adaptación de los Itinerarios integrados de inserción sociolaboral, incluyendo motivación al autoempleo para personas con un potencial emprendedor y con posibilidad de concretarse en una idea empresarial.

Las unidades productivas creadas por el empresariado inmigrante, en la mayoría de los casos, tienen la categoría de microempresas.

Fase de Diagnóstico:

Las entidades llevan a cabo una entrevista personalizada con el fin de detectar las necesidades de cada persona usuaria, valorando su situación y perfil a fin de ofrecer el tipo de ayuda más idónea para llevar a cabo su idea de negocio propio. Se ofrece información y asesoramiento administrativo, de una parte, y de otra, información para la viabilidad de una idea de negocio.

Fase de Plan de empresa:

Se estudia la viabilidad del negocio que se pretende emprender y se procede a la elaboración del plan de empresa.

Fase de Financiación:

Se ofrece información y apoyo en todas aquellas gestiones estimadas necesarias para acceder a recursos económicos externos, como pueden ser microcréditos, subvenciones, y otras, así como la identificación de modelos eficaces para acceder a financiación. Comprende información y asesoramiento específico sobre la capitalización de la prestación por desempleo para facilitar la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo.

Fase de Formación Profesional:

La formación profesional en creación y gestión de empresas para personas emprendedoras se considera el medio más eficaz para formar al alumnado en todas las fases de desarrollo de su proyecto empresarial: elaboración de planes de empresa, de estudios de mercado, análisis de viabilidad del plan de empresa, planificación económica y financiera, etc., impartida bajo la modalidad de curso o taller. Además de formar al alumnado en todos los aspectos de la empresa, se ofrecen tutorías para la creación y puesta en marcha de la empresa.

Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico:

En relación con estas medidas, cabe señalar que sólo se producen de manera, mas que excepcional, casi testimonial, para atender algún caso puntual de forma que se facilite el desarrollo del proyecto.

Durante el periodo de ejecución que cubre este Informe no se ha producido ningún caso en el que haya sido necesario implementar alguna medida de acompañamiento.

Fase de Seguimiento:

Se realiza seguimiento y apoyo periódico que permita conocer la situación del proyecto, a fin de detectar y resolver posibles dificultades.

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.

o Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes

Programa ejecutado 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 33 mujeres beneficiarias. Esta acción de apoyo para el acceso a centros de educación infantil de los menores, crea la posibilidad de solucionar una serie de problemas vitales dada la vulnerabilidad de las mujeres y las familias inmigrantes y, en primer lugar, permite poder conciliar la vida laboral con la vida familiar.

Las ayudas se conceden 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 2010 han sido del orden de las siguientes:

- ✓ Entrevista, valoración de las solicitudes y selección de las personas beneficiarias.
- ✓ Contactos y búsqueda conjunta con las familias a los centros de educación infantil.
- ✓ Concedidas las ayudas, se lleva a cabo un seguimiento integral de cada caso: asistencia del 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,
- ✓ De las mujeres beneficiarias, 8 han participado en un curso de título “Salud y sexualidad”.

OPERACIONES: Integración de familias inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional en zonas rurales con baja densidad de población.

La entidad colaboradora, CEPAIM, de acuerdo con la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, ha basado la estrategia de intervención en la implantación de procedimientos metodológicos y protocolos, tanto desde la perspectiva del trabajo con las unidades familiares (selección según un perfil diseñado, formación y orientación adaptada a las características de las familias, así como formación específica en medio rural, entre otras), como con los territorios de recepción (prospección y selección de municipios, identificación de empleos y disponibilidad de vivienda, acompañamiento a los municipios de destino, medidas de sensibilización, etc.).

Para alcanzar los objetivos propuestos se han llevado a cabo diversas actividades, entre ellas citamos:

- ✓ Revisión de la metodología de trabajo llevada a cabo en:
 - Taller formativo sobre *Conocimiento del Medio Rural*, dirigido a las unidades familiares de los Centros de origen y selección.
 - *Actividades sobre sensibilización en el medio rural*, dirigidas a los menores de las unidades familiares seleccionadas.
- ✓ Contactos con diputaciones, comarcas y municipios de las provincias de Almería, Ciudad Real, Guadalajara, Segovia, Soria, Madrid, Teruel y Valencia, así como con organizaciones sociales y sindicales.
- ✓ Información y preselección de unidades familiares, en los Centros de CEPAIM.
- ✓ Realización de itinerarios integrados de inserción sociolaboral que contemplan las siguientes fases:
 - Información a las unidades familiares del Proyecto.
 - Entrevistas individuales a todos los miembros de la unidad familiar.
 - Entrevistas familiares con todos los miembros de la unidad familiar
 - Formación adaptada a las características de las unidades familiares.
 - Formación en Medio Rural.
 - Formaciones ocupacionales específicas.
 - Medidas de acompañamiento.

- ✓ Realización de visitas previas por parte de las unidades familiares a los territorios de recepción y acogida y traslado definitivo.
- ✓ Firma de Convenio, entre las unidades familiares y la entidad ejecutora del programa (F. CEPAIM), así como entre ésta y los municipios participantes
- ✓ Traslado definitivo de las unidades familiares. Supervisión y seguimiento del proceso, una vez instalada la unidad familiar.
- ✓ Captación de municipios interesados en participar, llevada a cabo en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Madrid y C. Valenciana.
- ✓ Elaboración de contenidos y alimentación de la página Web interactiva del Proyecto <http://www.nuevossenderos.com>
- ✓ Actividades de Sensibilización en los territorios de recepción y acogida.
- ✓ La Formación Complementaria desarrollada a lo largo de la ejecución del proyecto ha sido la siguiente:

o Talleres:

- Ventas y Atención al Cliente, de 40 horas de duración.
- Alfabetización Informática “Ofimática y Desarrollo Rural”, de 20 horas.
- Ecología y Desarrollo Rural: Visita a Biocultura, de 5 horas
- Prevención de Riesgos Laborales, de 8 horas.
- Manipulación de Alimentos, 8 horas.
- Procesos de Selección, con 3 horas.
- “El reto de ahorrar”, también de 3 horas.
- Cohesión familiar, de 3 horas.

o Encuentros

- Familias en el Medio Rural: “Taller Vivencial: Conocimiento de Experiencias de autoempleo insertas en procesos de despoblación”, con 9 horas de duración.

- Familias en el Medio Rural: “Visita al Centro de Educación ambiental Mas de Noguera”, de 8 horas.

- ✓ En la tabla reflejada a continuación se presentan de forma sucinta las jornadas de difusión y sensibilización realizadas en el marco de este proyecto:

JORNADAS	COMUNIDAD AUTÓNOMA	LUGAR	FECHAS
Jornada de Reflexión sobre el Proyecto Integración de Familias Inmigrantes en zonas rurales despobladas <i>Nuevos Senderos</i> (organiza Fundacion Cepaim)	Castilla-La Mancha	Ciudad Real	28-05-10
Jornada de Sensibilización en la comarca de Molina de Aragón (Guadalajara) (organiza Fundacion Cepaim)	Castilla-La Mancha	Molina de Aragón (Guadalajara)	19 a 21-06-10
La gestión de la convivencia, ¿en crisis? VIII Seminario Inmigración y Europa (organiza Fundacion Acsar)	Cataluña	Barcelona	16-12-10

La asistencia total registrada en estas jornadas de sensibilización fue de 125 personas.

- ✓ Durante los días 4 a 7 de octubre de 2010 tuvo lugar en Adamuz (Valencia) un “Encuentro de Profesionales adscritos al Programa de Intervención con Unidades familiares”, al que asistieron 10 personas, 7 mujeres y 3 hombres. Sus objetivos se centraron en: Evaluar la ejecución del Proyecto; Elaborar propuestas para el año 2011 y finalmente, resolver dudas surgidas sobre la aplicación informática I3L de la DGII.
- ✓ En cuanto a publicidad de la operación “Integración de Familias inmigrantes...” se han hecho eco varios medios de comunicación, que seguidamente reflejamos:

PRESENTACIÓN PROYECTO NUEVOS SENDEROS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN:		
Título	Medio	Fecha
Reportaje: “¡Vámonos al pueblo!”, Programa BABEL, TVE	TVE2	7/02/10
Reportaje: “Ausländer Rein!”	Prensa escrita. Revista Alemana <i>Chrismon Plus</i>	Mayo/10
Presentación del Proyecto Nuevos Senderos	Radio NOU, Comunidad Valenciana	16/08/10
Presentación del Proyecto Nuevos Senderos en la Exposición “ <i>Measure of Man-Measure of Architecture</i> ”	Exposición. Berlín.	Agosto-Octubre 2010
Reportaje: “Migrar en Familia”. Siete reportajes para la inclusión en la Comunidad Valenciana	Prensa escrita. Edita Xarxa per la inclusió social, EAPN	14/10/10

OPERACIONES: Programas que contemplen la gestión de la diversidad en las empresas.

- *“Programa de apoyo a las empresas en la gestión de la diversidad cultural”.*

La Asociación para la Cooperación y el Desarrollo con el Norte de África (CODENAF), ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Sevilla, Almería y Huelva), cuyo objetivo principal es la toma de conciencia de las empresas andaluzas de la necesidad de gestionar activamente la Diversidad, para aprovechar sus beneficios potenciales.

Para conseguir este objetivo se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- Campaña de sensibilización/información a empresas andaluzas, priorizando las que trabajan en el sector agrario y el de servicios, fundamentada en la recomendación europea sobre la introducción de políticas de gestión de la Diversidad en las empresas. Para ello se realizaron 3 Jornadas con el título “Gestión de la Diversidad: estrategia de mejora de la producción y competitividad en las empresas”:

- 1ª Jornada en Sevilla: 7 de julio de 2010.
- 2ª Jornada en Cartaya (Huelva): 26 de noviembre de 2010.
- 3ª Jornada en Almería: 14 de diciembre de 2010.

Así mismo se ha procedido a la difusión de la campaña " Conoce y firma el Charter de la Diversidad", dando a conocer la Carta de Compromiso de la UE.

Por otro lado se ha prestado apoyo y acompañamiento a aquellas empresas que inicien estas políticas, dándoles a conocer experiencias de otras empresas que ya están aplicando eficazmente políticas de gestión de la diversidad.

- Acciones formativas. Se realizaron 2 cursos de formación en gestión de la diversidad:

- 1º Curso de Formación en Cartaya (Huelva): 30 de noviembre de 2010.
- 2º Curso de Formación en Almería: 14 de diciembre de 2010.

Para dar una mayor visibilidad a esta actividad formativa e incrementar su repercusión positiva, se firmó un convenio de colaboración con la Fundación para la Diversidad, mediante el que se estipulaba que la Fundación realizaría una formación on line con los materiales desarrollados para el curso.

- Elaboración del Manual “El perfil de la Persona Intercultural Eficaz”. Este manual, permite a los directivos de las empresas contratar personas capacitadas para aplicar las políticas de gestión de la Diversidad de una manera eficaz y eficiente, aumentando así el éxito de estas políticas.

En él se recoge no sólo la gestión de la Diversidad étnica y religiosa (diversidad cultural), sino también la gestión de la Diversidad de género, edad, capacidad y orientación sexual; ya que lo que comprende es una serie de competencias básicas personales, que debe reunir toda persona que trabaje, o pretenda trabajar, en contextos diversos, respetando y valorando la diferencia.

La presentación y entrega de este Manual se hizo:

- En la Jornada de Cartaya (Huelva), el 26 de noviembre de 2010.
- En la Jornada de Almería, el 14 de diciembre de 2010.
- En Sevilla se entregó el manual en formato digital a la UPHS (Unión Provincial de Hosteleros de Sevilla) para facilitar la difusión entre sus integrantes el 15 de diciembre de 2010.

En total se han beneficiado un total de 60 empresas; y a las jornadas de información y formación han asistido un total de 146 personas, 75 mujeres y 71 hombres.

▪ *Programa “Gestión de la diversidad”.*

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Andalucía, cuyo objetivo general ha sido plantear diferentes servicios que faciliten la contratación de trabajadores/as de origen inmigrante por parte de las empresas y que éstas no vivan este proceso como un peligro sino como una oportunidad de renovar su equipo profesional y mejorar la calidad del servicio que prestan.

Para ello se han llevado a cabo las siguientes actividades.

- Asesoramiento jurídico en materia de extranjería para las empresas y sus gestorías.
- Acompañamiento a empresarios/as y gestores en la tramitación de ofertas de trabajo, facilitando al máximo los trámites.
- Preselección de candidatos/as a ocupar puestos de trabajo concretos ofrecidos por las empresas contactadas.

- Formación específica para los mandos directivos e intermedios de las empresas en gestión de la diversidad.
- Puesta a disposición de un mediador/a en la empresa, de forma periódica, para consultar y exponer cualquier incidente que tenga que ver con la convivencia intercultural.
- Formación general en temas de extranjería para empresarios/as y gestores, de manera que tengan una buena información de los trámites y condiciones de contratación de las personas inmigrantes y esto no suponga un obstáculo.

Se han contactado 31 nuevas empresas en Barcelona y 20 en Sevilla, y ha habido 300 personas beneficiarias directas del programa, 198 hombres y 102 mujeres.

▪ *Programa “Aprama Interem III”.*

La Fundación Globalia ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo objetivo principal es plantear acciones y estrategias de gestión de la diversidad para dar respuesta a esta situación en las empresas.

El programa tiene como objetivo generalizar la interculturalidad en el seno de las empresas de la Asociación APRAMA, como vía para conseguir la plena integración laboral y social de los/as trabajadores/as inmigrantes en la provincia de Granada, teniendo siempre como base los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Los objetivos concretos del programa son:

- Mejorar la formación de los mandos directivos e intermedios de APRAMA, en competencias relacionadas con la gestión de la diversidad.
- Introducir la figura del mediador/a intercultural en la empresa.

Para la consecución de estos objetivos se han realizado las siguientes actividades:

- Curso de mejora de la formación en determinantes (o competencias) personales, relacionadas con la diversidad, para mandos directivos e intermedios de APRAMA, de 100 horas de duración, al que han asistido un total de 15 hombres y 8 mujeres.
- Curso de formación en competencias transversales de los mandos directivos e intermedios de APRAMA, de 100 horas de duración, con una asistencia de 15 hombres y 8 mujeres.

- Curso de formación como mediador/a intercultural en empresas de APRAMA, con una duración de 100 horas y al que han asistido 17 hombres y 8 mujeres.
- Curso sobre el Papel de la Mujer en la empresa y la gestión de los conflictos de género, con una duración de 80 horas y al que han asistido un total de 17 hombres y 10 mujeres.
- *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 2010 en las Comunidades Autónomas de 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. La gestión de la diversidad plantea una nueva manera de entender la gestión empresarial que parte de aceptar la diversidad propia de cada persona y de entenderla como un valor añadido al negocio y se plasma en un compromiso empresarial a nivel estratégico por crear entornos inclusivos y respetuosos de esta diversidad.

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.
- Acompañar al empresariado en el diseño e implementación de propuestas dentro de su gestión de la diversidad cultural.
- Visualizar y difundir el trabajo realizado y la información disponible en gestión de la diversidad cultural.
- Establecer alianzas y mejorar la coordinación con otros agentes, públicos o privados, con intereses comunes en la promoción de la diversidad cultural en la empresa

Para la consecución de estos objetivos se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- Trabajo individual y colectivo con el empresariado.

A través de visitas a empresas y utilizando los conceptos y propuestas de la Guía como herramienta, se ha conseguido establecer numerosas relaciones profesionales y promocionar la gestión de la diversidad cultural en las empresas visitadas.

A nivel colectivo también se ha conseguido extender este mensaje al empresariado por medio de la organización de diferentes talleres y jornadas.

- Elaboración de materiales.

Junto a la ya mencionada Guía publicada anteriormente por Red Acoge se han elaborado este año 3 cuadernos que desarrollan en mayor detalle ciertas propuestas mencionadas en la Guía:

- El cuaderno 1 tiene como objetivo facilitar la elaboración de un manual de acogida en la empresa.
- El cuaderno 2 presenta un primer acercamiento a la elaboración de un mapa de la diversidad.
- El cuaderno 3 pretende aportar algunas mejoras en los procesos de reclutamiento y selección.

Junto a estos tres cuadernos se ha editado también un listado que recoge 21 buenas prácticas que 15 empresas colaboradoras ponen en práctica y que son un ejemplo de gestión de la diversidad.

- Alianzas estratégicas.

A partir de la experiencia del año anterior, una línea de actuación prioritaria del programa durante el año 2010, ha sido tanto la consolidación como el establecimiento de nuevas alianzas con otras entidades, ya fueran públicas o privadas, con las que colaborar y extender con su ayuda el trabajo que se lleva a cabo en este campo.

Entre otras muchas entidades se ha tenido contacto con las universidades con representación en las 3 Comunidades Autónomas de actuación. En algunos casos, como por ejemplo en Valladolid, se ha colaborado en la organización de una jornada en su campus.

- Coordinación interna.

Se hace imprescindible en un programa que se ejecuta en 3 Comunidades Autónomas diferentes el trabajo de coordinación interno. Esta coordinación ha corrido a cargo de la sede central de la federación en Madrid y se ha llevado a cabo a través de:

- Multiconferencias telefónicas quincenales que han servido para poner en común el trabajo realizado en las distintas localizaciones, así como las experiencias, dificultades y buenas prácticas de cada miembro del equipo.

- Reuniones presenciales periódicas. Se han realizado 4 reuniones de equipo presenciales en la sede de la Red Acoge en Madrid.
- Elaboración de las memorias intermedia y final. Estos documentos no sólo permiten justificar el proyecto sino que son imprescindibles para valorar la intervención y planificar el futuro.
- Visualización.

La visualización del trabajo que se lleva a cabo, así como los resultados que se van obteniendo constituye uno de los pilares de este programa.

A lo largo de este año se ha llegado a visualizar este programa por medios muy variados:

- La página Web de Red Acoge www.redacoge.org/diversidad es el punto central que recoge todo el trabajo realizado y al que dirigir a todas las personas con las que se contacta.
- También, son numerosos los eventos a los que miembros del equipo han acudido como ponentes y que han servido para explicar el proyecto a los y las asistentes.
- Los distintos talleres y jornadas organizados por Red Acoge han servido igualmente para acercar el trabajo a un número más extenso de personas. En estos casos se ha contado también con material impreso para facilitar la labor.
- La presencia en diferentes medios audiovisuales como prensa, radio y páginas Web.

Resultados obtenidos:

- 385 empresas forman parte del listado de prospección.
- 99 empresas han sido visitadas y se les ha presentado el programa.
- Se han realizado un total de 119 reuniones con empresas.
- Se han distribuido 446 guías.
- 5.950 empresas han sido informadas del programa.
- Se han realizado 5 sesiones de formación “píldoras”, en las que han participado 99 personas.
- El 95% de las personas que han acudido a las sesiones han mostrado un alto grado de satisfacción en el cuestionario de evaluación.

- Se han conseguido acuerdos con 28 empresas para la realización de alguna propuesta de acción.
 - Se ha publicado un artículo en 12 diferentes medios de comunicación.
 - 15 empresas han aportado sus buenas prácticas.
 - Se ha contactado e informado a 63 entidades privadas.
 - Se ha contactado e informado a 15 entidades públicas.
 - Se ha mantenido colaboración con 9 universidades.
 - Se han conseguido 39 compromisos de colaboración con entidades contactadas públicas o privadas.
- o *Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género*

Proyecto de difusión, sensibilización y formación, realizado por Cruz Roja Española (CRE), localizado en las Regiones de Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad, con el objetivo de promover entre el empresariado la necesidad de introducir medidas de gestión de la diversidad en sus empresas y mejorar la formación del personal técnico en esta materia.

Se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- ✓ Desarrollo de 4 cursos de formación, a los que han asistido 75 personas, de la propia entidad, técnicos/as de orientación, de formación y de intermediación, mediadores/as culturales y personal de asesoramiento jurídico de programas de inmigrantes, con el fin de dotar de herramientas técnicas que permitan incluir la gestión de la diversidad en su trabajo habitual.

Los cursos se han celebrado en las siguientes localidades y fechas:

- Córdoba, 4 y 5 de Noviembre de 2010
- Guadalajara, 28 y 29 de Octubre de 2010
- Valladolid, 21 y 22 de Octubre de 2010
- Barcelona, 14 y 15 de Octubre de 2010

La duración de cada uno de ellos fue de 12 horas, dedicando el 50% a la parte teórica y otro 50% a la parte práctica. Entre su contenido figura: La visión de la

responsabilidad empresarial y la gestión responsable de las relaciones humanas en la empresa; La gestión de la diversidad, nuevo paradigma de la función de recursos humanos; Concepto de gestión de la diversidad; ¿Por qué gestionar la diversidad?; Tipos de diversidad; Gestión de la diversidad en los procesos de selección, contratación, incorporación a la empresa, formación, desempeño y promoción; Impactos positivos de las políticas de gestión de diversidad y conciliación en las empresas.

Se hará un seguimiento de todas estas empresas, mediante visitas o llamadas de teléfono a partir de febrero de 2011.

- ✓ Desarrollo de 7 grupos de trabajo, con el mismo guión de discusión cada una de las provincias de las 34 empresas seleccionadas (Pontevedra, Tenerife, Córdoba, Guadalajara, Burgos, Valladolid y Barcelona), a fin de poder llegar a establecer un análisis comparativo.

Los puntos de discusión fueron: Concepto de gestión de la diversidad; Políticas de gestión de la diversidad; Selección de personal e Igualdad de género. En general, alegando la crisis económica, no se plantean como prioridad la introducción de medidas de gestión de la diversidad.

- ✓ Edición de la guía de Gestión de la Diversidad Cultural en la Empresa denominada "Mira tu empresa con otros ojos", que se encuentra alojada en formato electrónico en las siguientes páginas Web:

www.cruzrojaempresas.org

www.enrealidadnotienegracia.org

www.elcurriculumperfecto.org

www.cre.es

- ✓ Distribución de la guía de Gestión de la Diversidad a 9.173 empresas, socias y donantes de Cruz Roja Española.
- ✓ Campaña de sensibilización bajo la denominación "En realidad no tiene gracia", que se ha dotado de los soportes siguientes:
 - Guía de Gestión de la Diversidad cultural en la empresa,
 - 3 viñetas de humor gráfico para incluir en faldones de prensa,

- Teaser "El candidato perfecto" que incluye una página Web: www.elcurriculumperfecto.org
- y por último una página Web que aloja todos los elementos de la campaña, www.enrealidadnotienegracia.org.

La perspectiva de género ha constituido una línea transversal de actuación, de forma que las 29 empresas que han participado en las acciones de formación y difusión del proyecto contratan a 1.961 mujeres, de las cuales un 65% son mujeres inmigrantes. De otra parte, el personal técnico de Cruz Roja Española formado ha sido de 65 mujeres frente a 10 hombres.

- Desde la Dirección General de Integración de los Inmigrantes se han puesto en marcha otras actividades de gestión de la diversidad desarrolladas mediante la firma del Convenio siguiente:
 - ✓ Convenio de colaboración suscrito con la Fundación para Trabajadores Extranjeros en Huelva (FUTEH).

Tiene como objetivo desarrollar actuaciones de intermediación laboral a favor de trabajadoras y trabajadores extranjeros temporeros participantes en las campañas agrícolas de la provincia de Huelva, tratando de conseguir una mayor integración del colectivo inmigrante que se desplaza desde su país de origen para trabajar en varios municipios.

El periodo de realización del Convenio ha sido entre el 16 de junio y el 30 de noviembre de 2010, en su marco se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Apoyo al proceso de contratación en origen y migración circular complementando los servicios a empresas agrícolas y a las administraciones en origen y destino.
- Mejora en el entendimiento de las relaciones laborales y sociales entre empresas y trabajadores, implicando a las empresas en la gestión de la diversidad, fomentando la comunicación real entre empresarios-trabajadores a través de la mediación.
- Fomentar la gobernanza del fenómeno migratorio mediante la gestión de la diversidad, apoyándose en entidades expertas con amplio bagaje en la materia. Apoyo a los Servicios de Empleo Locales en origen y destino, consiguiendo adecuar la oferta y la demanda a la realidad sociolaboral de cada momento, mediante el impulso del programa de Gestión de Empleo Agrario (GEA).

- Mejora en la capacitación profesional mediante la formación.
 - Se han desarrollado 258 acciones formativas, sobre todo mediante convenios de colaboración.
 - Se ha ofrecido formación básica de castellano
 - Se han realizado charlas de sensibilización directa a través del equipo de mediación
- Favorecer la formación específica de mediadores interculturales a través de colaboraciones conjuntas con la universidad.
 - Se ha llevado a cabo una colaboración con la Universidad Internacional Andaluza para la realización de un curso de mediación para el personal de la Universidad y se ha abierto una línea de colaboración futura para que en sus cursos exista un contenido de mediación intercultural.

OPERACIONES: Programas que tengan por objeto acciones de apoyo para la diversificación profesional.

o *Diversifica*

Realizado por la entidad F. CEPALM, en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad), representa la adaptación metodológica y transferencia de una actuación del Proyecto Bembea (Iniciativa Comunitaria Equal, FSE 2005/07), reconocida en distintos foros como práctica de excelencia para su transferencia. Tiene como su principal objetivo adecuar la situación profesional en el mercado laboral español de las personas inmigrantes, especialmente mujeres, a la cualificación y experiencia real en su profesión adquirida en su país de origen, realizando itinerarios que permiten reciclar ambas.

A partir del balance profesional de cada persona beneficiaria, se lleva a cabo la orientación profesional para la diversificación, que comprende entre otros contenidos: objetivos profesionales viables; investigación sobre las posibilidades y necesidades reales de homologación y certificación de formaciones y competencias profesionales; evaluación de necesidades de formación y reciclaje profesional.

Con el fin de ampliar la información sobre sectores profesionales se llevaron a cabo, tanto a nivel individual como grupal, una serie de talleres y cursos, que comprendían entre otros contenidos, las características del sector profesional, familias y ocupaciones; requisitos de formación, experiencia, reconocimiento de titulaciones y experiencia, etc.; encuentros y/o entrevistas con profesionales.

Los talleres informativos ejecutados durante el año 2.010 fueron sobre:

- ✓ Sector profesional de Oficinas y Administración, celebrado el 19 de agosto, de 8 horas de duración.
- ✓ Sectores Laborales Emergentes, con la presencia de profesionales de tres áreas: Dependencia, Informática y Nuevas Tecnologías y Energías Renovables. Tuvo lugar el 28 de octubre, con una duración de 30 horas.
- ✓ Complementario del Curso de *Técnicas de Venta* fue el del Sector profesional de Ventas y Atención al Cliente, celebrado el 11 de noviembre, de 30 horas de duración.
- ✓ Procesos de Selección de Personal, impartido por una Consultora, llevado a cabo el 10 de diciembre, de 39 horas.
- ✓ Sector profesional de Enfermería impartido por Cruz Roja con asistencia de 5 personas, efectuado el 21 de diciembre, con 10 horas de duración.

Con el fin de mejorar las competencias para completar su formación de cara a los objetivos marcados en el programa, teniendo en cuenta las necesidades de las personas usuarias, se realizó un curso con la denominación de *Técnicas de Venta y Fidelización de la Clientela*, de 40 horas, celebrado del 29 de octubre al 15 de noviembre.

Entre el 13 de mayo y el 30 de noviembre se han efectuado 11 charlas grupales informativas sobre “Homologación y convalidación de títulos extranjeros”, asistiendo un total de 54 personas. Durante su desarrollo se han contemplado diversos aspectos relacionados con la: Motivación para la diversificación profesional y la recolocación; Homologación y reconocimiento de titulaciones extranjeras; Sistema de formación profesional para el empleo y certificados de profesionalidad; Conocimiento de sectores profesionales; así como otras posibilidades de reconocimiento de formaciones y experiencia.

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.

- *Programa “Implantación del sistema de calidad de la asociación Horuelo”.*

La asociación Horuelo ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha y Madrid.

La Entidad comenzó a diseñar la implantación del Sistema de Gestión de Calidad en el segundo semestre del año 2009 con el apoyo técnico de la Asociación Punto Omega, en este periodo se diseñaron e implantaron los procedimientos (Norma ISO-9001) que se consideraron necesarios. A lo largo del ejercicio 2010 se terminó de perfilar el diseño y la implantación del sistema finalmente basado en la Norma EFQM por elección del Órgano Directivo de la Entidad que determinó que esta Norma más flexible se adecuaba más a las características de la Entidad.

Los objetivos del programa han sido:

- Coordinar y supervisar la implantación del sistema de calidad en los diferentes departamentos y proyectos de la entidad.
- Gestionar la solicitud de la certificación de calidad.
- Generar y supervisar las mejoras necesarias tras un tiempo de implantación del sistema.
- Introducir nuevos procesos en el sistema de calidad.
- Desarrollar e implementar el Documento de Seguridad de acuerdo a la Ley de Protección de Datos.
- Ofrecer formación a los/las trabajadores/as de la Entidad en materia de calidad.
- Recoger y analizar los resultados de los cuestionarios de satisfacción de usuarios/as y trabajadores/as

Los resultados de la implementación del Sistema de Calidad en la entidad han sido los siguientes.

- Se han realizado 14 reuniones de coordinación.
- Por parte del asesor técnico, se han recibido 6 visitas de supervisión.
- Con fecha 8 de noviembre, se pasó la auditoría de certificación, obteniendo el Sello de Calidad EFQM 200. El sello fue entregado, junto con un manual en las jornadas del 2º Congreso de Excelencia, celebrado el 1 y 2 de diciembre por la FLV.
- Aunque no se ha generado el tiempo suficiente desde la implantación del Sistema, el personal de Administración, si percibe una mayor agilidad y control de la documentación relativa al personal de la Entidad.

- La Comisión de Calidad, está estudiando la posibilidad de incorporar al Sistema alguno de los procedimientos que tiene generados de la Norma ISO –9001; además de los procesos que se generen desde cada uno de los centros con el despliegue del Mapa de Centros.
- En virtud de un acuerdo de compromiso para la participación en el Proyecto “Acompañamiento y asesoramiento de ENL que trabajan con personas inmigrantes de cara a la adecuación a la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos- año 2009”, propuesta enmarcada dentro del convenio de la Fundación Luis Vives y la DGII del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 que cofinancia el Fondo Social Europeo, la Fundación Luis Vives, mediante una empresa especializada, nos asesoró en el proceso de adecuación de la asociación a la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos, obteniéndose certificado de esta adecuación. Gracias a este asesoramiento se desarrolla e implementa el Documento de Seguridad de la asociación, con fecha de 22 de octubre de 2009.
- En cuanto al nivel de cumplimiento de la Ley de Protección de Datos, se han redactado las cláusulas de protección de datos para trabajadoras/es y han sido firmadas por todas/os, se ha entregado el Manual del Trabajador a toda la plantilla y se ha redactado e incluido la cláusula de protección de datos en los pies de página de todos los correos electrónicos de la asociación.
- Se han impartido por el técnico de supervisión de implantación del sistema 2 sesiones formativas.
- Se han realizado un total de 72 encuestas entre personas usuarias, personal de la entidad y financiadores y se han elaborado los correspondientes informes analíticos de resultados.

El número de personas beneficiarias de este programa (que se corresponde con el número de trabajadores/as y voluntarios/as de la entidad) es de 175, 100 hombres y 75 mujeres.

▪ *Programa “Integración ágil y dinámica”*

La Asociación Sociocultural y de Cooperación al Desarrollo por Colombia e Iberoamérica (ACULCO) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

El objetivo del programa es la mejora de la calidad de los procesos de trabajo y gestión interna de ACULCO, mediante una evaluación de dichos procesos y de su funcionamiento, el

diseño de modelos de optimización de los mismos y la implementación de instrumentos que posibiliten llevarlos a cabo.

Primer resultado: “Conocimiento de la dinámica de trabajo y procesos gestionados por ACULCO-Madrid”, va dirigido a realizar un diagnóstico de la metodología de trabajo y gestión de la calidad de las diversas actuaciones e intervenciones que lleva a cabo la delegación de ACULCO en la ciudad de Madrid. Las actividades que se incluyen aquí son las siguientes:

- Elaboración de un análisis de los procesos de gestión interna desarrollados en ACULCO-Madrid.
- Elaboración de un análisis de los procesos de atención de personas usuarias y tratamiento de casos de ACULCO-Madrid.

Segundo resultado: “Contar con mejoras tecnológicas y técnicas que faciliten el desarrollo y la gestión de procesos de ACULCO”, mediante la incorporación de sistemas de gestión de la información y de buena circulación de la misma. Este resultado engloba las siguientes actividades:

- Puesta en funcionamiento de un servidor al que se encuentren conectados todos los ordenadores de uso profesional de ACULCO Madrid.
- Elaboración y puesta en funcionamiento de un sistema de gestión de información relativa a usuarios/as, consistente en una base de datos, de gran utilidad para elaborar estadísticas respecto a las actuaciones de la entidad y para hacer un seguimiento individualizado de las personas que hacen uso de alguno de los servicios que ofrece ACULCO.
- Elaboración y puesta en funcionamiento de un sistema de gestión de información relativa a convenios firmados con ACULCO.

Tercer resultado: “Programa de garantía de calidad para los procesos desarrollados por ACULCO-Madrid”, que busca implementar instrumentos prácticos para alcanzar mayores niveles de calidad, se concreta en las siguientes actividades:

- Realización de una reestructuración institucional de cara a la obtención del certificado de calidad ISO.
- Elaboración de un manual de funcionamiento interno que recoja los diferentes aspectos de gestión y desarrollo de procesos tanto externos como internos y de atención desarrollados en ACULCO.

- Diseño y puesta en marcha de un protocolo de inducción para el nuevo personal de ACULCO, voluntario o profesional en el que se contemplen todos los procesos de gestión y desarrollo de la calidad.

Para realizar el cálculo de personas beneficiarias, la entidad ha realizado un recuento estadístico de los beneficiarios/as que ACULCO ha atendido a lo largo del año 2010, siendo la cifra 1500 personas. Se ha contabilizado los usuarios/as atendidos/as en el conjunto de los programas llevados a cabo por la entidad en el año de ejecución en la delegación de Madrid. Al tratarse de un proyecto que está beneficiando globalmente a la entidad y a la población que ésta atiende, se ha considerado esta población como la beneficiaria del proyecto.

▪ *Programa “Por una gestión con calidad en Andalucía Acoge”.*

La entidad Andalucía Acoge ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El objetivo general del programa es garantizar el desarrollo de un sistema de gestión de la calidad dentro de la organización de la entidad basado en el modelo EFQM de excelencia.

Los objetivos específicos han sido:

- Mantener y reforzar la cultura de calidad dentro de Andalucía Acoge.
- Establecer un proceso para la implantación de un sistema de gestión de la calidad
- Formar a los profesionales implicados en este proceso de implantación basado en el Modelo EFQM.
- Posibilitar el asesoramiento, acompañamiento, seguimiento y formación a la entidad en materia de Calidad por parte de una entidad con experiencia acreditada en la materia.

El proceso elegido para la implantación de este sistema consta de 8 fases:

- Fase 1: Plan inicial y compromiso de la Junta Directiva.
- Fase 2: Comunicación interna de la iniciativa.
- Fase 3: Creación de la Comisión de Calidad y formación de estas personas. Elección de las cuatro personas que conforman este equipo de trabajo que son las directamente

implicadas en la implantación del sistema de calidad. Cada una de las cuatro desempeña unas funciones claramente diferenciadas:

1.- Coordinador/a del comité: persona encargada de coordinar, administrar y supervisar la planificación e implantación de los procesos.

2.- Gestor/a del proyecto: persona encargada de coordinar, administrar y supervisar la planificación e implantación del proceso a su cargo, cumplir con los resultados esperados, administrar eficientemente el proceso, designar líderes de los procesos de apoyo, determinar proveedores, influir positivamente en el proceso, mejorar la proporción de los recursos invertidos, concertar con los clientes y proveedores los planes de acción a seguir.

3.- Técnicos/as de Calidad: personas encargadas de sensibilizar a todo el personal de los beneficios del programa, fomentar la cultura de la mejora continua, la innovación y el cambio, apoyar a los grupos de trabajo para cumplir los objetivos previstos, aplicar la metodología, vigilar que el proceso se desarrolle conforme al modelo de implantación EFQM.

- Fase 4: Diagnóstico de la situación actual: Autoevaluación para identificar los puntos fuertes y las áreas de mejoras.
- Fase 5: Realización del Mapa de Procesos, ficha de procesos y diagrama de flujos. Identificación de los procesos clave y los de apoyo, y definición de los procedimientos realizados en la actividad diaria.
- Fase 6: Determinación del sistema de documentación de la calidad o procedimiento documental.

Es justamente en este punto de la fase 6 hasta donde se ha llegado en diciembre de 2010.

En el año 2011 se realizarán las siguientes fases:

- Fase 7: La implantación del sistema de gestión de la calidad.
 - Fase 8: Auditorias, seguimiento y proceso de mejora continua.
- *Sistema de gestión de calidad de ACCEM.*

La entidad ACCEM ejecutó este programa en Regiones de Competitividad (Madrid), en el año 2010, con el fin de afianzar su propio Sistema de Gestión de Calidad y aumentar a todos los territorios donde Accem tiene presencia para asegurar que los servicios cumplan

satisfactoriamente con el fin al que están destinados y así aumentar la satisfacción del cliente. Actuaciones:

- Planificación del sistema de gestión de la calidad, con la revisión de la Política de calidad, objetivos e indicadores de calidad de 2010
- Difusión interna y revisión del Manual de Calidad en los Servicios de Accem
- Auditorías Interna y Auditoría Externa
- Revisión y adecuación de la documentación de Calidad
- Control de la Satisfacción del cliente, considerando como tales a los organismos financiadores y a los usuarios.

Accem ha obtenido la certificación de calidad por la norma UNE ISO 9001:2008, para los servicios de la Sede Social de Accem y el Territorio de Madrid. Certificado nº ES10/9125.

Accem ha adaptado y actualizado a la norma UNE-EN-ISO 9001:2008, los documentos vinculados al sistema.

o *Desarrollo, mejora y mantenimiento del sistema de gestión de la calidad (SGC) de CEPAIM.*

Programa desarrollado por la Fundación Cepaim con el fin de mantener y mejorar el sistema de gestión de calidad. Entre los objetivos planteados para el año 2010 se encuentran:

- Diseño, implantación de un nuevo registro: Encuesta de Satisfacción de personas usuarias de los Servicios de CEPAIM.
- Mantener la certificación de calidad mediante la mejora continua del SGC.
- Desarrollar y mejorar el Plan Bienal de Formación.
- Desarrollar un Plan de Auditorías de Mantenimiento de los Procesos y los registros del sistema.
- Formar a 4 personas de la entidad como auditores internos de CEPAIM de la Norma ISO

Los cursos de formación han sido:

- “Módulo básico de calidad”, celebrados en Torre Pacheco (Murcia) el 1 de junio, en Murcia el 8 del mismo mes, en Almería el día 4 del mes de junio y el 17 de septiembre, en Madrid el 14 de octubre.

- “Módulo norma de calidad”, que tuvo lugar en Murcia, el 10 de junio.
- *ATIME hacia un modelo de calidad.*

La entidad Asociación de Trabajadores e Inmigrantes Marroquíes en España (ATIME) ha ejecutado el programa así denominado durante 2010 con el fin de incorporar un Sistema de Gestión de Calidad en sus actividades y mejorar la atención a las personas beneficiarias.

La Entidad ha decidido combinar dos modelos de certificación: EFQM y la denominada ONG con Calidad. En este marco se ha diseñado su política de calidad: diseño de gestión por procesos, definición de áreas de mejora a partir del *Informe de Diagnostico de ATIME, análisis de fortalezas y debilidades*, diseño de procesos y procedimientos de trabajo.

Con el fin de proceder a la evaluación de objetivos internos y externos, se han realizado un modelo de encuesta de satisfacción para usuarias y usuarios, en árabe y español, e identificado cinco áreas de mejora.

Se ha efectuado la difusión de las acciones de la Entidad en materia de calidad en la página Web del Observatorio de la Calidad de la Plataforma ONG con calidad:

<http://www.observatoriodecalidad.org>

OPERACIONES: Programas de formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios.

- *Programa de Formación “Gestión de la diversidad intercultural en el ámbito local”.*

La Asociación de Promoción de Servicios Sociales (APROSERS) ha realizado este programa durante el año 2010 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 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.

Para facilitar la participación en este proyecto de los/as trabajadores/as y técnicos/as se han ofrecido dos modalidades de impartición, presencial y on-line. La modalidad presencial se ha realizado en locales cedidos por las corporaciones locales. La modalidad on-line se ha configurado como una herramienta fácil de usar y de manejo intuitivo para cualquier persona que haya manejado Internet mínimamente.

Los cursos impartidos han sido en la modalidad presencial:

- Mancomunidad THAM, 1 curso completo con las 4 sesiones (módulo I el 29 de octubre, módulo II, III y IV los días 3, 10 y 16 de diciembre).
- Leganés, 2 cursos completos: 1er turno (días 1, 4, 6 y 8 de octubre), 2º turno (días 5, 8, 12 y 24 de noviembre).
- Parla, 1 turno completo más una segunda sesión del módulo III (días 15, 18, 20 y 22 de octubre, y 17 de diciembre).
- Mancomunidad de la Encina, 1 sesión del módulo III el día 27 de octubre.

Las personas beneficiarias han sido 151, con un total de 27 hombres y 124 mujeres.

- *Programa “Formación de trabajadores y usuarios de la asociación Horuelo”.*

La Asociación Horuelo ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha, Asturias y Madrid.

El objetivo general del programa ha sido dar continuidad al Departamento de Formación de la Asociación Horuelo, permitiendo el perfeccionamiento de los RRHH, las metodologías y la calidad de los servicios prestados en la Asociación.

Objetivos específicos:

- Supervisar, coordinar y perfeccionar el trabajo y las acciones formativas desarrolladas en la Asociación.
- Promover acercamientos entre instancias académicas y la realidad social a través de la práctica cotidiana desarrollada por la Asociación.
- Dotar a los equipos técnicos de herramientas de gestión, metodológicas interculturales y asistencia técnica que mejoren sus competencias profesionales y la calidad del servicio prestado desde la Asociación.
- Coordinar y supervisar los aprendizajes de los/as becarios/as y alumnos/as en prácticas.
- Crear espacios de reflexión donde exista un intercambio de experiencias.
- Aumentar y mejorar las relaciones de cooperación y trabajo en red con otras asociaciones.
- Formar a los equipos de los centros y al personal de la Asociación en el uso de la ofimática y las nuevas tecnologías.
- Disponer de voluntarios/as con la formación específica adecuada.
- Realizar un módulo de formación inicial de trabajadores/as.
- Facilitar espacios de formación a profesionales ajenos a la Asociación que favorezcan las sinergias de las actuaciones.
- Abordar temáticas de interés en beneficio de los/as beneficiarios/as de nuestros programas desde una perspectiva bio-psicosocial.
- Abordar los contenidos que favorezcan la sensibilización y el cuidado y respeto al Medio Ambiente por el personal de Asociación y los/as beneficiarios/as de los programas.
- Realizar el diseño, metodología y aplicación de una investigación relativa al papel y perfil de los educadores y educadoras de nuestros menores y jóvenes en riesgo de exclusión social.

Se ha utilizado una metodología constructivista, participativa, de contenidos altamente motivadores para las personas que han realizado y participado en las distintas formaciones. También se ha buscado una alta correspondencia entre los temas abordados, los intereses de las personas participantes, el grado de aplicación y de practicidad para la persona respecto a su trabajo y las funciones que en este desarrolla.

El total de personas beneficiarias ha sido 99, 62 hombres y 37 mujeres.

▪ *Programa “Buscando vías de acercamiento”.*

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña y Baleares.

El programa ha consistido en la realización de cursos formativos sobre temas relacionados con la inmigración y la interculturalidad, con temáticas variadas, adecuadas a los intereses del personal técnico y voluntario de la entidad y de otras entidades que trabajan en la misma red.

Estos cursos se han desarrollado con el fin de formar a profesionales y voluntarios/as, de crear espacios de convivencia y acercamiento, y de mejorar la atención a las personas usuarias.

Cursos en Cataluña:

- Interculturalidad e Inmigración en la Cataluña actual. 30 horas.
- 3 Charlas: Islam, Cooperación en México, y Ley de Extranjería. 6 horas.
- Charlas interculturales sobre el papel de la mujer en los diferentes colectivos inmigrantes. 18 horas.

Cursos en Baleares:

- Discusión de casos/Resolución de conflictos. 21 horas.
- Formación en Comunicación. 8 horas.
- Formación en calidad de los proyectos. 71 horas.

Cursos en Andalucía:

- Ley de Extranjería. 8 horas.
- Legislación laboral. 8 horas.

El total de personas beneficiarias ha sido de 134, 48 hombres y 86 mujeres.

- Programa “Formación para profesionales que trabajan en el campo de las migraciones”.

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Madrid y Valencia.

Las acciones formativas desarrolladas en el marco de este programa tienen como propósitos fundamentales que profesionales, tanto técnicos/as, como orientadores/as y voluntarios/as en general, que trabajan con población inmigrante y refugiada, adquieran y desarrollen estrategias, habilidades y herramientas para realizar su trabajo diario de manera más eficaz y acorde con la realidad. Asimismo se pretende que desde una perspectiva interna, la formación se oriente hacia los/as profesionales que desde el interior de la organización necesitan potenciar todas sus habilidades y adquirir nuevas herramientas para la intervención diaria con las personas usuarias.

Por otro lado, se promueve el trabajo desde la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.

Como objetivos específicos se han contemplado los siguientes:

- Dotar de los conocimientos necesarios a profesionales, técnicos/as y voluntarios/as en general, que trabajan con población inmigrante y refugiada, para que adquieran técnicas, habilidades y estrategias frente al trabajo cotidiano en la intervención y frente a nuevas situaciones en el ámbito sociolaboral.
- Proporcionar un marco analítico y conceptual que les permita abordar y prever situaciones que mejoren las prácticas profesionales, como es la gestión de grupos, la comunicación intergrupar y el trabajo en red.
- Impulsar el trabajo en red y el partenariado, generando un espacio de encuentro donde el intercambio de experiencias entre las y los participantes permita el enriquecimiento recíproco, unifique criterios de actuación y beneficie a las personas usuarias de manera directa frente a cada intervención.
- Analizar e investigar el fenómeno del mercado de trabajo y el entorno social y afectivo de las mujeres migrantes en nuestro país teniendo en cuenta la perspectiva transnacional.
- Profundizar y estudiar a fondo, las novedades legislativas en asilo y extranjería y cómo afectan en la intervención sociolaboral con nuestro colectivo de atención.

Para la consecución de estos objetivos se han llevado a cabo los siguientes cursos:

- Curso I: *"Gestión de grupos. Cómo fortalecer la comunicación interna y externa a nivel organizacional. El trabajo en red"*. Valencia. 12 horas. 29 y 30 de abril de 2010.
- Curso II: *"Mujeres migrantes: mercado de trabajo y entorno social y afectivo. Especial atención a la ley de dependencia"*. Sevilla. 12 horas. 27 y 28 de Mayo de 2009.
- Curso III: *"Formas organizativas: asociacionismo y cooperativismo desde un enfoque de desarrollo sostenible y social"*. Curso on-line semipresencial. 50 horas (8 horas presenciales y 42 a distancia). Del 11 de Junio al 17 de Julio de 2010.
- Curso IV: *"Nueva ley de asilo y ley de extranjería. Cambios y en qué afecta respecto a la orientación sociolaboral con este colectivo"*. Curso on-line semipresencial. 50 horas (8 horas presenciales y 42 a distancia). Del 24 de Septiembre al 29 de Octubre de 2010.

El número total de personas beneficiarias ha sido de 144, 35 hombres y 109 mujeres.

- *Programa "Seminario formativo sobre mediación social con personas sordas inmigrantes para profesionales y voluntarios/as del movimiento asociativo de la CNSE"*

La Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

El objetivo del programa ha sido la realización durante el mes de noviembre del año 2010 de un Seminario Formativo sobre Mediación Social para profesionales y voluntarios/as del movimiento Asociativo de la CNSE.

Esta acción formativa se centró en la profundización de los conocimientos sobre mediación social y su aplicación, básicos para la atención al colectivo de personas sordas inmigrantes en todos los ámbitos de la vida: gestión de permisos de residencia, trabajo, homologación de títulos y certificados de discapacidad; acceso a la formación, la vivienda y el mercado de trabajo; participación en actividades de ocio y tiempo libre, etc.

La mediación social es fundamental para lograr dos objetivos: la mayor integración de la población migrada y la transformación de la sociedad de acogida ante el reto de aceptar y favorecer la multiplicidad de culturas. La importancia de las tareas que realizan las y los agentes de mediación requiere una profesionalización que repercuta directamente en las personas sordas inmigrantes y en la calidad de los servicios que les son prestados.

Para ello, en el primer trimestre del año, técnicos/as de la CNSE recibieron una formación inicial sobre diagnóstico e intervención con población inmigrante, con el objetivo de contar con conocimientos previos en la materia ante la realización del seminario.

Los objetivos que se han pretendido alcanzar con el Seminario son los siguientes:

- Reforzar y profesionalizar los equipos profesionales de la Red de Coordinación.

- Mejorar la calidad de los servicios de atención al colectivo de personas sordas inmigrantes en las entidades del Movimiento Asociativo de la CNSE.
- Favorecer la participación, inclusión y calidad de vida de las personas sordas inmigrantes.

El Seminario tuvo lugar los días 17, 18 y 19 de noviembre de 2010, con un total de 14 horas y constó de tres bloques, cada uno de ellos dedicado a los temas centrales de la mediación social e intercultural:

- Bloque 1: La atención a la diversidad cultural en España: origen y aproximación cultural: Conceptos clave de inmigración, identidades e interculturalidad. Aproximación a la realidad social de las personas inmigrantes.
- Bloque 2: Marco jurídico y políticas sociales referidas a la inmigración.
- Bloque 3: Modelos y enfoques en la atención a la diversidad social e intercultural. Habilidades y técnicas de mediación social e intercultural.

Por otra parte, se ha llevado a cabo una labor de recopilación de información y documentos relacionados con la mediación social, con el apoyo de las/os formadoras/es que ejercieron la labor docente en el Seminario; el resultado ha sido la elaboración y posterior difusión de un material en formato CD.Rom, cuyo fin es proporcionar información y recursos a las y los diferentes agentes implicadas/os en la atención a la población sorda inmigrante.

El total de personas beneficiarias ha sido de 27, 6 hombres y 21 mujeres.

- *Programa “Plataforma de Teleformación y Mediateca Virtual”.*

La Federación Internacional Pacifista ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Esta actividad ha consistido en la puesta en marcha de un curso de formación de 100 horas de duración y de una mediateca virtual dirigidos a los/as profesionales o voluntarios/as que desarrollan su labor en el campo de la inmigración y de la orientación laboral. Se trata de una formación en relación a las nuevas tecnologías, que aglutina la información y formación fundamentales para la gestión de recursos sobre inmigración y empleo y la adaptación del colectivo al nuevo país de acogida, generando una dinámica de participación on-line, apostando por una ampliación de alternativas en la atención a los/as inmigrantes.

La metodología del curso y de la mediateca virtual ha sido participativa y on-line. Se ha propuesto una formación a distancia por diferentes razones: los cursos presenciales de larga

duración podrían ser incompatibles con los compromisos de trabajo de los/as participantes, además, solventaría la imposibilidad de potencial alumnado cuando éste no puede desplazarse.

Una metodología que une estos principios con la tecnología de formación a distancia es el Computer-Supported Collaborative Learning. Se trata de un espacio virtual en el cual se desarrollan habilidades individuales y grupales a partir de la discusión entre los participantes a la hora de explorar nuevos conceptos.

Concretamente, los cursos se han realizado con la plataforma de formación MOODLE. La plataforma incentiva la colaboración entre participantes para compartir, ampliar y conocer las experiencias y los conocimientos que cada uno tiene sobre los temas tratados. Esta metodología es compatible con la finalidad general del curso: no dar recetas mágicas que solucionen problemas, porque no existen, sino dar las herramientas que permitan a los/as participantes encontrar juntos posibles respuestas.

Los objetivos operativos que se pretenden alcanzar con este programa es poner en marcha un curso a distancia para profesionales del sector, voluntarios/as e inmigrantes relativo a la intervención social con este colectivo, y específicamente en el contexto laboral. Poner en marcha la mediateca virtual, como recurso complementario a la formación on-line.

Respecto a los criterios de selección de los/as beneficiarios/as han sido profesionales que trabajan en el área de inmigración, voluntariado, personal de las ONGs, estudiantes universitarios/as y personas inmigrantes.

El curso se ha organizado en tres módulos:

- 1. Inmigración y mercado de trabajo
- 2. La normalización administrativa de las personas migrantes.
- 3. La orientación laboral.

Un número total de 270 personas han sido las beneficiarias de este programa, en concreto 40 hombres y 230 mujeres.

- *Programa “Formación y perfeccionamiento de los profesionales y voluntarios”.*

La Entidad Radio Ecca Fundación Canaria ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Murcia.

El programa ha consistido en la realización de una *Formación en mediación intercultural* de 50 h, y una *Formación en mediación laboral* de 100 h. Ambas formaciones se han impartido en formato semipresencial en Murcia, y en formato On line.

Los objetivos principales de las formaciones han sido los siguientes:

- Conocer los orígenes, principios y métodos de la mediación intercultural.
- Conocer la metodología y las técnicas empleadas en mediación social intercultural, entendida como herramienta para la gestión de relaciones humanas.
- Analizar los tipos de conflictos que pueden aparecer en contextos de diversidad cultural y el modo de gestionarlos a través de la mediación.
- Disponer de herramientas para iniciarse en la práctica de la mediación social intercultural y en la formulación de proyectos de intervención social a través de la mediación social intercultural.
- Analizar el concepto y los ámbitos de la marginación social.
- Descubrir las diferentes características de las personas que se encuentran en situación de marginación y de exclusión social.
- Definir las dos tipologías de políticas de ocupación básicas: activas y pasivas.
- Reflexionar sobre los aspectos relacionados con la inserción laboral.
- Analizar los diferentes recursos personales y habilidades sociales que favorezcan las relaciones interpersonales.

Contenidos de los cursos:

- “Formación en mediación intercultural”. 50 h:
- “Formación en mediación laboral”. 100 h:

El número total de personas que han recibido la formación es de 256, en concreto 39 hombres y 217 mujeres.

- *Programa “Curso de formación de profesionales y voluntarios: inserción sociolaboral de inmigrantes”.*

La Entidad Red Araña. Tejido de Entidades Sociales por el Empleo, ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

El objetivo principal de este programa ha sido el desarrollo de una acción formativa destinada al perfeccionamiento de profesionales y agentes sociales que trabajan para fomentar la inclusión social de personas inmigrantes.

De esta manera se ha cualificado al personal técnico de empleo en atención e intervención con inmigrantes, aportando una visión global del colectivo, de la normativa básica aplicable y se han ofrecido herramientas y acciones metodológicas.

La modalidad de impartición del curso ha sido on line, a través del campus virtual Esfera www.campusonline.empleoenred.org.

La duración del curso ha sido de 80 horas y ha tenido los siguientes módulos:

- Módulo I. Aprendiendo a utilizar el campus.
- Módulo II. Aproximación conceptual a cerca del colectivo inmigrante como población excluida.
- Módulo III. Marco legislativo.
- Módulo IV. Principios metodológicos para el trabajo con el colectivo inmigrante: pautas y líneas de actuación.
- Módulo V. La perspectiva de género en la intervención con el colectivo inmigrante.

Han sido beneficiarias de este programa un total de 45 personas, 8 hombres y 37 mujeres.

o *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes.*

Programa ejecutado en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad) por la entidad A. D. Los Molinos, desarrollado en dos ámbitos:

- o Curso impartido por A. D. Los Molinos, de formación para personas de otras entidades, con el título “Inserción Sociolaboral para inmigrantes: Herramientas para la Intermediación y Gestión de Ofertas de Empleo”, con una duración de 150 horas (20 de ellas en prácticas), desde el 4 de octubre al 1 de diciembre de 2010.

Consta de una parte presencial y otra *on line* para la que se habilita un espacio con la dirección www.formacionadmolinos.org

Entre otras materias figuran: características, normativa, medidas y políticas sobre inmigración en España; intermediación sociolaboral; mercado laboral; técnicas y

herramientas innovadoras orientados a la promoción del empleo de las personas inmigrantes; metodología de trabajo en red.

Se realizaron dos tipos de evaluación, del curso y de cada alumna/o, con autoevaluaciones en *on line*.

- o De otro lado, en cursos de formación externa para trabajadoras/es de la Entidad, asistencia a jornadas y seminarios: 5 cursos presenciales, participando 5 mujeres y 2 hombres y 4 cursos *on line* con participación de 4 personas, 2 hombres y 2 mujeres.

Principalmente se ha tratado de formación técnica necesaria para la mejora del desarrollo de los programas en diferentes áreas como los propios títulos ponen de manifiesto, entre otros:

- “Formas organizativas: asociacionismo y cooperación”
 - “Formación básica en gestión de calidad para Ong’s de acción social”
 - “Evaluador acreditado. EFQM”
 - “Nueva ley de asilo y ley de extranjería. Cambios y en que afecta respecto a la orientación sociolaboral con este colectivo”
- o *Programa de formación y perfeccionamiento de los/as profesionales y voluntarios/as mediante su participación en cursos, seminarios especializados y en programas de asistencia técnica realizados por otras organizaciones.*

Realizado por la entidad F. Cepaim, en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad), con el objetivo de reforzar las competencias profesionales y la formación específica de las personas que coordinan en las organizaciones participantes respecto a violencia de género sobre las mujeres inmigrantes y sensibilización social.

Se impartieron dos cursos de formación presencial, ambos de 30 horas lectivas de duración,

- ✓ en el primer semestre de 2010 el titulado “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de los diferentes colectivos de inmigrantes. Mujeres Inmigrantes y Violencia de Género” los días 25 a 28 de mayo,
- ✓ y en el segundo semestre de 2010 el de “Estrategias de Sensibilización y Comunicación” los días 23 a 25 de noviembre de 2010 dirigido a facilitar a las y los profesionales un Argumentario que sirviera de apoyo en su trabajo diario.

El primero contemplaba, entre otros contenidos, “Sexo y género. Construcción del género, socialización y roles”, “Presentación de la investigación *No Solo es Pegar*”, “Red social de atención a mujeres que sufren violencia de género”, “Las Iniciativas de la UE en materia de igualdad y violencia de género”, “Presentación de los Protocolos de Actuación antes Casos de Violencia de Género”, “Marco jurídico de la violencia de género. El caso concreto de las inmigrantes indocumentadas”, “Marcos legislativos: referencias nacionales e internacionales”, “Sensibilización de mujeres inmigrantes en torno a la violencia de género. Prevención a través del Taller *Salir Adelante*”, “Los hombres ante la violencia de género” y la Mesa redonda “Experiencias de atención a mujeres inmigrantes que sufren violencia de género”.

El programa de trabajo del curso “Estrategias de Sensibilización y Comunicación” versaba sobre: “Marco Teórico”, “Propuestas Metodológicas para el Desarrollo de Actuaciones de Sensibilización y Taller correspondiente”, “Sensibilización Social y Medios de Comunicación”, “Sensibilización Social en las Empresas con el Taller práctico correspondiente”

Se ha llevado a cabo una evaluación cuantitativa y cualitativa, continua a lo largo del desarrollo del proyecto, así como una evaluación final por parte de las personas beneficiarias y del equipo técnico, mediante cuestionarios de evaluación.

o *Forma – Inmigración*

Ejecutado 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>). Se han dirigido los 5 cursos impartidos a profesionales que intervienen con trabajadoras/es inmigrantes. La denominación y fechas de estos cursos han sido:

- o “Atención Jurídica a Personas de Origen Extranjero”, desarrollado del 5 de Abril al 9 de mayo 2010
- o “Integración Social e Inmigración”, desde el 3 de mayo al 5 de junio 2010.
- o “Itinerarios de Inserción Sociolaboral con Inmigrantes”, del 1 al 31 de octubre de 2010.
- o “Gestión de Proyectos Interculturales”, desde el 25 de octubre a 25 de noviembre de 2010.
- o “Mujer e Inmigración”, del 24 de noviembre a 28 de diciembre de 2010.

Los contenidos se basan en “aprendizajes interactivos”, lo que facilita la personalización y flexibilidad necesarias, con actividades prácticas para medir el seguimiento del alumnado. De otra parte los foros han permitido la participación de alumnado y profesorado a título individual, pero también de todo el grupo.

o *Formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios*

Programa desarrollado por Comisión Católica Española de Migraciones (ACCEM) en las Regiones de Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad. El objetivo perseguido es dar continuidad al Plan de Formación de la entidad, mediante el fortalecimiento, elaboración y desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal contratado, colaboradores/as y voluntarios/as. Las actividades formativas realizadas han tenido estructura modular y durante 2010 han sido las siguientes:

- ✓ En el marco del programa subvencionado se ha efectuado estudio y diagnóstico de las necesidades de formación en las diferentes áreas y territorios de la entidad.
- ✓ Planificación de cursos formativos por módulo y elaboración del Plan de Formación para el año 2010.
- ✓ Realización de las siguientes acciones formativas en el marco del programa:
 - Curso “Reformas de las leyes de Asilo y Extranjería”, impartido en Gijón (Asturias), el día 18 de octubre de 2010, con una duración de 8 horas, con el fin de formar al personal sobre las principales modificaciones de estas normas jurídicas y su aplicación en la práctica.
 - En el marco del Plan de Formación, aunque no dentro del programa, entre otras se han ejecutado y/o participado en diferentes lugares como parte de la formación profesional para el empleo, entre otras: *Experiencias de trabajo con minorías étnicas del este, Talleres formativos para asociaciones, Competencias profesionales e inmigración: un paso más para la integración, El liderazgo asociativo y la planificación de la gestión de un proyecto en asociaciones sin ánimo de lucro.*
- ✓ Difusión externa de las acciones formativas mediante anuncios en la Web de Accem (<http://www.accem.es/refugiados/inmigrantes/>)

La *Dirección General de Integración de los Inmigrantes*, además de los anteriores programas desarrollados por las Entidades subvencionadas, ha procedido a la puesta en marcha de otras actividades de formación de profesionales, señalamos:

- ✚ Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y Universidad Autónoma de Madrid para la realización de la acción formativa de postgrado en “Migraciones y Relaciones Intercomunitarias”.

- Máster en Inmigración, Refugio y Relaciones Intercomunitarias (11ª Edición).

Impartido desde el 21 de mayo al 18 de diciembre de 2010 en su parte presencial, continúa hasta el 31 de marzo de 2011 para finalizar las prácticas, responde a una demanda formativa por parte de investigadores y profesionales involucrados en torno a las temáticas de los movimientos migratorios, el asilo y refugio, y las relaciones intercomunitarias.

Las temáticas abordadas a lo largo del Máster se han estructurado a través de cuatro módulos y tres talleres, estos últimos bajo la denominación “Educación y Discurso”, “Legal” y “Salud y Género”.

Característica del alumnado es su diversidad, lo que imprime a la trayectoria formativa un carácter plural y enriquecedor. Con arreglo a la información recibida, esta Acción Formativa se ha ido consolidando edición tras edición como vehículo de inserción laboral.

- Curso de formación continua en “Mediación Social Intercultural” (10ª Edición).

De cuatro meses de duración, se ha desarrollado desde el 10 de septiembre al 18 de diciembre de 2010, atendiendo a la importante demanda que existe sobre una formación especializada en procesos de mediación.

La diversidad continúa siendo característica del alumnado, con una importante mayoría de mujeres. El perfil personal y profesional de las personas participantes y la consiguiente pluralidad enriquece la formación.

Los talleres desarrollados han sido: “Escucha y Pregunta”, “Reformulación”, “Legitimación”, “Revalorización y Reconocimiento”, “Equipo Reflexivo, Comediación y Habilidades del mediador. Mediación Comunitaria”, “Historia Alternativa” y “Procesos de la Mediación Intercultural y Modelos de Mediación”

- Curso de formación continua en “Migración y Codesarrollo” (6ª Edición).

Al igual que en las dos acciones formativas anteriores, el alumnado es de diversos orígenes y de trayectorias personales y profesionales.

Los dos talleres realizados han sido: “CFC Codesarrollo 2010 cuestionario dirigido a estudiantes” y “Contenidos a incluir en el proyecto final del curso”.

Jornada sobre la Inmigración. Hacia la Convivencia y la Integración

El Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos ha celebrado esta Jornada en dos localidades, de una parte, el jueves día 10 de junio de 2010 en Madrid (Regiones de Competitividad) y por otra, el jueves día 17 de junio en Las Palmas de Gran Canaria (Regiones Transitorias de Competitividad), en ambos casos ha sido 8 el número de horas impartido, en total 16.

El objetivo propuesto en la Jornada realizada en Madrid fue el de plantear y analizar las distintas alternativas de actuación puestas en marcha por organismos y entidades, públicos y privados, no sólo económicas, sino también sociales, psicológicas y pedagógicas, con el fin de alcanzar la convivencia en paz de todas las culturas en nuestro país.

La conferencia inicial se desarrolló bajo la denominación “Decálogo del fabricante de prejuicios: Inmigración, estereotipos de integración”, seguida de una mesa redonda, “Educación Intercultural y desarrollo de la tolerancia”, que trató sobre las políticas de integración, la intervención social con inmigrantes y las oportunidades convivenciales ofrecidas por las diferentes culturas.

Se celebraron dos talleres, bajo el lema “La mejora de la integración social de los adolescentes a través de las nuevas tecnologías”, trabajando el primer taller sobre la música como herramienta contra el racismo y el segundo acerca de la función del cine para mejorar la integración social de los jóvenes inmigrantes.

La Jornada llevada a cabo en Las Palmas de Gran Canarias compartió los objetivos, conferencia inaugural y talleres diseñados y realizados en la anterior.

IX Jornadas Estatales de Servicios Sociales en el Medio Rural

Se han celebrado en Haro (Logroño, R. Competitividad) entre los días 27 a 29 de mayo de 2010, organizadas por el Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales las *IX Jornadas Estatales de Servicios Sociales en el Medio Rural*, con 30 horas impartidas.

En el desarrollo de las mismas tuvieron lugar las siguientes acciones:

- ✓ Espacio reflexivo: “Situación actual y propuestas de futuro de los Servicios Sociales en el medio rural”

- ✓ Comunicación libre al espacio reflexivo. “Supervisión, espacio donde descubrir y cuidar las fortalezas de los profesionales de los Servicios Sociales rurales”

“La supervisión como un recurso dirigido a los profesionales de los servicios sociales rurales, que les permitan descubrir y cuidar sus propias fortalezas para afrontar la complejidad del día a día con mayores niveles de satisfacción personal y profesional”

- ✓ Así como se impartieron los talleres:
 - o “Comunicación y publicidad en Servicios Sociales”, compuesto de una parte teórica y otra práctica, dirigidas a dotar a las personas participantes de conceptos y técnicas que les permitan efectuar campañas de sensibilización y publicidad en este ámbito.
 - o “Intervención activa en el proceso de la vejez”, con el fin de facilitar a las personas asistentes el aprendizaje de pautas y técnicas de intervención, orientación y tratamiento social
 - o “Hablar en público”
 - o “Cómo estandarizar un proceso. Construcción de un flujograma”
 - o “Gestión del Estrés. Dinámicas de la risa”
 - o “Comunicación por escrito. Nociones básicas de corrección y estilo”
 - o “Inmigración”: Aproximación a la práctica de intervención con inmigrantes en los servicios sociales, mediante el examen de la legislación vigente y el conocimiento de otras culturas, aclarando las dudas existentes.
 - o “Humor saludable”
 - o “La educación y la creatividad”
 - o “Informática”
- ✓ Buenas Prácticas: “Atenciones domiciliarias y apoyo al cuidador/a”

“Una experiencia de Atención a la Dependencia en Entornos Rurales desde Servicios Sociales Generales”

Dos Comunicaciones Libres tituladas:

“Programa de atención a la dependencia a domicilio en el ámbito rural”

“Formación y Apoyo a cuidadores no profesionales de personas dependientes”

- ✓ Buenas Prácticas: “Servicio de ayuda a domicilio”

“El SAD en el Medio Rural”

Dos Comunicaciones Libres tituladas:

“Implantación de la figura del Trabajador Social para el Seguimiento y Apoyo del SAD en Cuenca”

“La atención a domicilio. Propuestas de organización del SAD. Intervención y gestión”

“Formación y Apoyo a cuidadores no profesionales de personas dependientes”

- ✓ Buenas Prácticas: “Residenciales/centros día”

“Programa Rural de Intercambio ocupacional”

Dos Comunicaciones Libres tituladas:

“Servicios Sociales integrales preventivos para personas con limitaciones leves de autonomía. Alternativas al ingreso en centros.”

- ✓ Buenas Prácticas en Colectivos:

“Infancia y familia: Proyecto de participación infantil y adolescente”

“Mujer”

Comunicaciones Libres: “Empoderamiento de las mujeres agricultoras y ganaderas a través de la participación sindical.”

“Inmigración: Punto de partida”

“Discapacidad y enfermedad mental: Apoyo social a personas con trastorno mental grave.”

“Exclusión social: Prevención adicciones”

“Jóvenes: Intervención social con adolescentes: Prevención y tratamiento del conflicto”

 I Encuentro Estatal sobre Trabajo Social e Inmigración, Extranjería e Interculturalidad

El Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales ha realizado este Encuentro, mediante un contrato, durante los días 26 y 27 de abril de 2010, en Córdoba (R. Convergencia), con 30 horas impartidas y un total de 12 horas lectivas.

Se han presentado y debatido las siguientes ponencias y mesas redondas:

✓ Ponencias:

- “Hacia una lectura compartida de la realidad”
- “Principales novedades sobre derechos y normativas de extranjería: su importancia para el trabajo social”
- “Interculturalidad y participación ciudadana: Retos y dimensiones par aun nuevo ciclo del Trabajo Social en España”

✓ Mesas Redondas:

- “Experiencias y visiones de trabajadores sociales desde diferentes ámbitos”
- “Experiencias y visiones desde un trabajo social centrado en proyectos de apoyo a colectivos específicos... Hacia los Derechos Sociales”
- “trabajadores/as sociales implicados en proyectos de interculturalidad, participación, promoción social y empoderamiento”



Convenio de colaboración con la Fundación G. de la Universidad Complutense de Madrid (Regiones de Competitividad)

En el marco de este convenio de colaboración, la Universidad Complutense de Madrid en su programa de Cursos de Verano 2010 ha desarrollado el curso denominado “Cambio del ciclo migratorio. Políticas para la gobernanza de la inmigración en la segunda década del nuevo siglo” durante la semana del 12 al 16 de julio de 2010, en El Escorial (Madrid).

Se pretende analizar y debatir las políticas de integración para una gobernanza estable y de calidad de las personas inmigrantes, contexto geneado por la crisis económica global, traducida en el caso español en un notable descenso en las llegadas y un cambio en los perfiles laborales de los inmigrantes, a lo que se incorpora la situación de sus hijos e hijas.

En la inauguración se presentó un avance sobre el Reglamento de la Ley de Extranjería y el II Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, seguido de dos conferencias relativas al impacto producido por la crisis económica y el deterioro del mercado laboral sobre las

migraciones, una de ellas y otra sobre el cambio del ciclo migratorio en España y en el contexto internacional.

En varias mesas redondas se trataron, entre otros temas, los titulados: “La inmigración en España: el impacto migratorio de los 90 y la ralentización actual en la situación de crisis”; “De la gestión nacional de los problemas migratorios a la construcción de respuestas multilaterales”; “La educación como factor primordial en la integración social de los inmigrantes”; “Gobernanza de la integración. La cooperación territorial y la sociedad civil”.

A estas jornadas asistieron un total de 26 personas, en concreto, 9 hombres y 17 mujeres.

OPERACIONES: Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral.

- Programa “*Contra la discriminación infórmate y actúa*”.

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en todas las Comunidades Autónomas.

El programa consiste en continuar una campaña de sensibilización y de trabajo en red que informe sobre legislación y políticas antidiscriminación, potenciando los aspectos positivos de la inmigración en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, trabajando sobre los prejuicios como base que produce elementos de discriminación y rechazo.

En el actual año 2010, los principales contenidos de la campaña que se han mantenido y consolidado desde el año 2006 son:

- Mantenimiento y actualizaciones del micro-site o página Web de la campaña: <http://www.informateyactua.org/>

Este es un 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, el libro verde igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada, etc.

- Dinamización de los contenidos de la Web.

- *Distintivo “no + discriminación”*: se aplica a las webs corporativas de las empresas o entidades que introducen 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.

- *Newsletters y revista digital 2010*: boletines informativos trimestrales que se envían a la base de datos de todas las delegaciones y a las entidades que trabajan en este ámbito, con el fin de fomentar la visita y consulta a la página web. Con la novedad, que este año la última edición es una *revista digital* que a modo de memoria compendie lo más destacable del año, las novedades en materia antidiscriminación y es más interactiva y atractiva en su difusión y consiguiente consulta.

- *Noticias*: sobre discriminación, diversidad en la empresa, responsabilidad social corporativa, etc. Publicita lo más destacable a actividades, jornadas y agenda en general en esta materia.

- *Descargas*: actualización de contenidos de nuevas guías sobre la lucha contra la discriminación, entrevistas, revista digital 2010, etc.

- Coordinación grupos de trabajo entre las distintas delegaciones de CEAR.

En la reunión anual de empleo de CEAR, se abordaron las siguientes temáticas: acordar conjuntamente propuestas y objetivos para dinamizar y potenciar la campaña y consolidar la campaña como herramienta de apoyo y sensibilización en la relación con los agentes empresariales principalmente.

- Coordinación de grupos de trabajo con otras entidades.

Consolidación y avance en la propuesta de proyectos tipo del GPD (Grupo para la Diversidad), una red de organizaciones especializadas en la materia. Se pretende organizar grupos de trabajo para avanzar sobre los instrumentos de sensibilización en gestión de la diversidad y participación ciudadana, compartiendo experiencias y creando nuevas iniciativas, en un principio, frente a Ayuntamientos (de Madrid y alrededores) en base a las nuevas tecnologías 2.0.

- Participación en espacios y jornadas específicas de empleo.

Se potencia la participación en encuentros propios y los que realicen otras entidades que toquen directamente la temática de lucha contra la discriminación, como por ejemplo con la red ENAR, SOS Racismo, Secretariado General Gitano, El Consejo para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, etc....

- Programa “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”.

La Federación de Mujeres Progresistas ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Madrid, Navarra y Valencia.

A través de programas como este, la FMP promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres inmigrantes. El objetivo general del programa es el de Sensibilizar y prevenir la discriminación laboral de las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico, llevando a cabo acciones enfocadas a:

- Visibilizar la situación del sector y las mujeres que trabajan en él.
- Hacer accesible tanto a mujeres como empleadores/as información y asesoramiento acerca de sus derechos y deberes en materia legislativa.
- Sensibilizar a la sociedad, promoviendo la dignificación del mismo concepto de trabajo doméstico.
- Promover el trabajo en red, así como la intermediación responsable, de organizaciones y agentes sociales.

La metodología a lo largo de toda la ejecución está basada en los principios de igualdad y participación. En todas las acciones se parte del hecho de que las protagonistas son las mujeres, desarrollando acciones que partan de sus intereses, experiencias y vivencias, fomentando su participación en todas las acciones y fomentando también la creación de aprendizajes colectivos. De igual manera se fomenta la atención integral de las mujeres, entendiendo que los resultados y reportes para las mujeres se verán favorecidos con este tipo de intervención.

Igualmente el programa tiene en cuenta a todos los agentes y actores implicados, de esta manera el programa está dirigido a: los/as empleadores/as, a las mujeres que trabajan en el sector, los agentes sociales y a la sociedad en general, dado que se pretende provocar cambios de mentalidad y hábitos.

- Actuaciones desarrolladas en el programa:

Acciones de información y asesoramiento acerca de Derechos y Deberes del Sector, tanto para empleadas como empleadoras/es.

- Atención de consultas jurídicas concretas acerca del Régimen Especial.

Febrero- Noviembre. Madrid. Valencia

- Mantenimiento, actualización y difusión del Blog “Trabajo Doméstico sobre la Mesa”
Enero- Diciembre. Madrid

Acciones dirigidas a mujeres inmigrantes trabajadoras de servicio doméstico.

- Revisión, reedición y difusión de la “Guía Práctica de Derechos y Deberes laborales de Empleadas de Hogar. Trabaja conociendo tus derechos”

- o Revisión y reedición. Marzo-Abril. Madrid. (40 ejemplares)

- o Difusión. Abril-Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

- o Reunión Servicio Dinamización Parques. Madrid

- Talleres grupales informativos sobre derechos y deberes de las trabajadoras del Régimen Especial de empleadas de hogar.

Febrero-Diciembre. Madrid, Valencia y Navarra. (24 talleres)

Talleres 1 a 7, en Madrid, los días 26 de Febrero, 26 de Marzo, 9 de Abril, 7 de Mayo, 28 de Mayo, 30 de Julio y 18 de Septiembre.

Talleres 1 a 10, en Valencia, los días 26 de Febrero, 23 de Abril, 15 de Mayo, 18 de Junio, 17 de Julio, 26 de Octubre, 15 de Noviembre, 17 de Noviembre, 18 de Noviembre y 30 de Noviembre.

Talleres 1 a 7, en Navarra, los días 17 marzo, 31 marzo, 14 abril, 5 mayo, 19 mayo, 2 junio y 2 junio.

Acciones de sensibilización con empleadoras/es.

- Revisión, reedición y difusión de la Guía de Contratación Responsable

- o Revisión y reedición. Abril- Mayo. Madrid (160 guías)

- o Difusión. Mayo- Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

Reunión Asociación Madrileña PTSC. 15 de Abril. Madrid

Reunión con Asociación de Amas de Casa y Consumidoras ALTANA. 18 de Mayo. Valencia

- o 1º Taller de Sensibilización y Reflexión para Empleadoras/es. 15 de Junio. Valencia
 - o Reunión con el presidente de la Asociación de Vecinos, Consumidores y Cultural de Patraix. 22 de Noviembre. Valencia.
 - o Reunión con el presidente de la Asociación de Vecinos de Gaspar Aguilar y Jesús. 24 de Noviembre. Valencia
 - o Reunión con la presidenta de la Asociación Nova Dona i Salut. 26 de Noviembre. Valencia
- Asesoramiento jurídico laboral, de los/as empleadores que contacten con el servicio de empleo de la FMP, dentro del marco de una contratación responsable.

Enero- Noviembre. Madrid. Navarra

- Elaboración de una campaña de sensibilización

Junio- Diciembre. Madrid

Acciones de sensibilización con otros agentes sociales implicados.

- Mantenimiento y consolidación del trabajo en red.
 - o Diseño y Edición folletos informativos programa. Abril. Madrid (1.000 folletos)
 - o Difusión folletos informativos programa. Mayo-diciembre. Madrid
 - o Trabajo en red. Enero - Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra
 - o Reuniones mensuales Mesas. Madrid. Valencia. Navarra
 - o Reunión UGT .28 mayo. Madrid
 - o Reunión Intermón Oxfam. 2 noviembre. Madrid
 - o IV Jornada por la Igualdad de los Derechos de la Empleada de Hogar. Organiza la Plataforma por la Igualdad de Derechos de la Empleada de Hogar. Salón de actos de CCOO PV. 17 de octubre de 2010. Valencia

- Sistematización de la recogida de información acerca de condiciones laborales y su difusión
 - o Creación protocolos y Sistematización. Febrero- Noviembre. Madrid
 - o Difusión. Noviembre. Madrid
- Jornada de Reflexión sobre el empleo doméstico. (3 jornadas: Madrid, Navarra y Valencia)
 - 1 de Junio. Madrid
 - 6 de marzo .Navarra
 - 1 de Octubre. Valencia.

El número total de personas beneficiarias directas del programa ha sido 996.

▪ *Programa “Por un trabajo digno”.*

La Unión General de Trabajadores de España (UGT) ha realizado este programa durante el año 2010 en todas las Comunidades Autónomas.

El contenido fundamental de este programa de continuidad, consiste en el asesoramiento de los trabajadores y trabajadoras extranjeros/as no comunitarios de los sectores de Construcción, Metal y Afines (MCA), así como Comercio-Hostelería, Turismo y Juego (CHTJ), dedicando una especial atención a aquellos trabajadores/as que se han incorporado a estos sectores desde los procedimientos de contratación en origen (gestión colectiva de contrataciones en origen fundamentalmente).

La situación económica de estos últimos años ha dado lugar a un lógico retroceso de las contrataciones en el exterior, y por lo tanto a un descenso (y casi desaparición) de las consultas de seguimiento de las contrataciones en el exterior, que ha sido sustituido por un incremento de las consultas laborales y de las tramitaciones de expedientes de regulación de empleo, de población extranjera ya residente, cuya resolución es asumida por las propias asesoría laborales de las Federaciones.

Por ello, se ha llevado a cabo una reformulación de este proyecto, que desde el año 2009 se centra en la sensibilización e información, concretamente contra la explotación laboral, y que se ha llevado a cabo mediante una campaña de sensibilización confederal de ámbito nacional, que ha sido el motor de posteriores campañas de ámbito territorial y reuniones informativas sectoriales.

A nivel sectorial (Hostelería, Comercio, Turismo y Juego, Metal, Construcción y Afines), se ha puesto en marcha esta campaña de lucha contra la explotación laboral dirigida no sólo a los trabajadores y trabajadoras extranjeros sino también al resto del colectivo de trabajadores, ya que tiene como objetivo principal transmitir valores y derechos ligados directamente a la dignidad de las personas, de los trabajadores y trabajadoras independientemente de su lugar de origen, o de su nacionalidad.

El objetivo fundamental del programa es prevenir la discriminación en el acceso y/o permanencia en el empleo, y promover la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo. A lo largo de estos años, se ha logrado mediante la resolución de consultas, la elaboración de materiales informativos, la realización de reuniones informativas a cuadros sindicales, la incorporación de criterios a la negociación colectiva que reflejen las necesidades de este colectivo de trabajadores etc.

Objetivos operativos que se pretende alcanzar:

- Promoción de la igualdad de trato y oportunidades, de la no discriminación por razón de origen, nacionalidad, así como de la no discriminación por género.
- Detección y resolución de situaciones discriminatorias para el empleo, así como vigilancia de las condiciones de trabajo y detección de posibles situaciones de abuso, empleo o trabajo irregular.
- Información básica a los trabajadores/as con un proyecto migratorio pero que aún se encuentran en sus países de origen (teniendo en cuenta la drástica reducción de la contratación en origen).
- Sensibilización del conjunto de los trabajadores/as para prevenir la aparición de rechazos hacia el colectivo de trabajadores/as extranjeros no comunitarios, así como situaciones de explotación laboral.
- Información sobre los derechos laborales, para que la actual situación económica no conculque el principio de igualdad de trato respecto a este colectivo de trabajadores/as, que en estos momentos es especialmente vulnerable.

Resultados del Programa

- *Promoción igualdad de trato/ no discriminación por razón de origen, nacionalidad ni por razón de género.*
 - Nº de folletos editados en los que se incluye la perspectiva de género.

115.000 folletos editados en 2009 pero distribuidos en el primer trimestre de 2010.

39.000 folletos editados en 2010.

- Nº de cuestiones/información de género y extranjería, incluidas en los folletos/dípticos.

29 apartados que recogen esta información, en los folletos arriba mencionados.

- Nº de planes de igualdad elaborados en cada sector.

Sector Comercio-Hostelería, Turismo y Juego: se están negociando 63 Planes de Igualdad en empresas estatales de comercio. Y durante el año se han firmado 13 Planes de Igualdad, uno de ellos en una empresa que tiene un 90% de trabajadores/as extranjeros/as no comunitarios.

Sector Metal, Construcción y Afines: se están negociando 5 Planes de Igualdad, se ha firmado 1, y se están poniendo ya en marcha (comisión de seguimiento) 2 Planes.

Nº de informaciones al respecto colgadas en Web.

<http://www.ugt.es/inmigracion/foroinmigracion.html>

http://www.ugt.es/inmigracion/recursos_mca_metal.pdf

<http://www.ugt.es/inmigracion/GUIAJUEGOUGT.pdf>

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

<http://mca.ugt.org/contenido.php?cp=387>

<http://mca.ugt.org/documentos/0/doc6415.pdf>

<http://mca.ugt.org/contenido.php?cp=1288>

<http://mca.ugt.org/contenido.php?cp=492>

<http://mca.ugt.org/contenido.php?cp=832>

<http://igualdad.chtjugt.net/migraciones/>

<http://igualdad.chtjugt.net/noticia/guias-de-derechos-laborales-dirigidas-especialmente-a-trabajadores-y-trabajadoras-inmigrantes-del-sector-de-juego-id-4868.htm>

http://igualdad.chtjugt.net/archivos/elementos/2010/juego_guia_inmigracion_03022010.pdf

<http://igualdad.chtjugt.net/planes-de-igualdad/>

<http://igualdad.chtjugt.net/mujer/>

- *Detección/resolución situaciones discriminatoria, vigilancia condiciones de empleo, detección explotación laboral.*

- Nº de folletos distribuidos sobre explotación laboral.

Dentro de España se han distribuido 199.300 folletos.

A los centros de UGT-Iscoed en el exterior (Ecuador, Bolivia y Colombia) se han enviado 600 folletos.

Al Centro de formación de la OIT en Turín se enviaron 100 ejemplares.

- *Información básica a los trabajadores con un proyecto migratorio (países de origen).*

- Nº de folletos enviados a los centros de información de trabajadores (ISCOD-UGT) en los países de origen.

Se han enviado a Ecuador, Bolivia y Colombia, 600 ejemplares de los folletos: “Recursos para trabajadores del sector del Metal, Construcción y afines”, y 600 ejemplares de: “Si trabajas en el sector de Juego, esta es tu guía.

- Informaciones difundidas en Web

<http://www.ugt.es/inmigracion/foroinmigracion.html>

<http://www.sindicatoseinmigracion.org/inicio.aspx>

<http://www.ituc-csi.org/por-un-trabajo-digno-contra-la.html>

- *Sensibilización al conjunto de trabajadores.*

-Nº de campañas

1: Por un trabajo digno, contra la explotación laboral.

- Nº de folletos difundidos: 200.000 ejemplares

- Nº de apariciones en medios de comunicación,

15 medios de comunicación entre prensa escrita y audiovisual.

- Nº de talleres/asambleas realizadas,

12 reuniones, total asistentes: 187

1 acto de presentación campaña, total asistentes: 55

4 actos de presentación (2 en Turín en cursos de la OIT, 1 en Cuenca, 1 en Cáceres),
total de asistentes: indeterminado.

- *Información sobre los derechos laborales.*

- Nº de folletos informativos difundidos/editados,

80.000 folletos distribuidos: *“Recursos para trabajadores del sector del Metal, Construcción y afines*

35.000 de *“Si trabajas en el sector de Juego, esta es tu guía.*

2.000 folletos reeditados *“Si trabajas en el sector de comercio esta es tu guía”* (versión actualizada).

2.000 folletos reeditados *“Si trabajas en el sector de hostelería esta es tu guía”* (edición revisada).

35.000 folletos reeditados: *“Recursos para trabajadores del sector del Metal, Construcción y afines* (edición revisada).

- *Campaña de sensibilización sobre riesgos laborales para trabajadores y trabajadoras inmigrantes en el sector agrario*

Ejecutado por la entidad Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos-Iniciativa Rural (COAG), en Regiones de Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad. Pretende la Campaña combatir la siniestralidad laboral en el campo mediante la sensibilización y formación de trabajadoras/es inmigrantes ante los riesgos laborales.

Se ha diseñado en torno a carteles, folletos y video, presentados en un acto estatal de difusión, y distribuidos a través de 260 puntos.

Los carteles en castellano, traducidos a inglés y francés, con la siguiente temática:

- ✓ *Antes, durante y después del trabajo la prevención es salud.* Consejos de carácter general
- ✓ *La prevención es salud. Toma la mejor postura.* Prevención de lesiones.
- ✓ *La prevención es salud. Conoce los riesgos.* Evitar riesgos y cuidar la salud.

Se han creado dos tipos de folletos, con traducción a inglés y francés, con mensaje sencillo y esquemático:

- ✓ De una parte, divulgativos de carácter general:
 - *La salud es prevención. Conoce los riesgos en el sector agrario. Atención especial al trabajo temporal.*
 - *Los riesgos con perspectiva. Mujer rural, salud y riesgos laborales y sociales.*
- ✓ Otros, de temática mas específica:
 - *Riesgos laborales en la vendimia. Información básica de prevención.*

Un video explicativo, de 5 minutos de duración, con el título *La prevención es salud. Conoce los riesgos.*

Se celebró una Jornada Estatal el 19 de diciembre, *Relaciones laborales, integración y seguridad y salud laboral en el sector agrario*, en Lorca (Murcia), en la que se expusieron ponencias sobre Seguridad Social e inmigración y se realizó la presentación oficial de la Campaña y de los materiales citados.

Todos estos materiales están accesibles en la Web de la entidad, www.coag.org, en un espacio específico y ha recibido 18.496 visitas.

Construyendo la integración a través del empleo

Proyecto de sensibilización que da continuidad y amplía al de igual título, realizado en años anteriores por Cruz Roja Española (CRE), ejecutado en las Regiones de Convergencia y Transitorias de Convergencia.

- Ocho talleres de sensibilización. En ellos han participado 61 mujeres, con la siguiente distribución geográfica y fechas:
 - Albacete, desarrollado el 17 de mayo de 2010.

- Ciudad Real, el de mayo de 2010.
- Cáceres, 1 de junio de 2010.
- Murcia, 24 de mayo de 2010.

Entre los contenidos trabajados en estos talleres figuran: Información sobre los diferentes tipos de contrato y los convenios colectivos, derechos laborales en casos de despido, acoso o discriminación en el ámbito laboral, jornada, vacaciones, baja por enfermedad, derechos de conciliación de la vida familiar y personal, derechos de sindicación, homologación de títulos extranjeros.

Se efectuaron, en cada uno de los lugares de celebración, entrevistas en profundidad con alguna de las personas participantes seleccionadas en los talleres.

Se han recogido informaciones de interés, como las siguientes: La mayoría opta por afrontar la crisis trabajando en precario en el servicio doméstico; el hecho de haber finalizado la homologación de sus titulaciones, no afecta en su inserción laboral, en sus estrategia de supervivencia, valoran el retorno al trabajo doméstico como internas, así como la movilidad geográfica , etc.

✓ Tres jornadas de sensibilización con el siguiente calendario de celebración:

- Cáceres, 6 de septiembre de 2010.
- Ciudad Real, 15 de septiembre de 2010.
- Murcia, el 21 de septiembre de 2010.

El contenido en todas ellas ha girado en torno a:

- Analizar la situación del mercado de trabajo y la de las mujeres autóctonas e inmigrantes.
 - Análisis cualitativo de la situación real en el ámbito sociolaboral de las mujeres migrantes mediante la autoexpresión
 - Utilidad de los servicios integrales de empleo para las personas con mayores.
- ✓ Jornada Estatal denominada "Inserción Laboral de Mujeres Inmigrantes en un Contexto de Crisis", celebrada en Cáceres los días 6, 7 y 8 de octubre de 2010, con participación de 160 personas, dedicada al análisis, contraste e intercambio de experiencias en el

ámbito estatal, teniendo como principal finalidad tratar el impacto de la crisis económica respecto a las trabajadoras inmigrantes.

Citamos entre las ponencias presentadas las siguientes: "Inmigración y Mercado de Trabajo", "Género e Inmigración en un contexto de crisis", "Políticas activas de empleo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", "Respuestas ante un contexto de crisis de las mujeres inmigrantes. Buenas prácticas", "Autoempleo y diversificación profesional, como estrategias para la mejora en el acceso y promoción en el empleo", etc.

Todas las exposiciones de las ponencias, mesas redondas y presentaciones, se encuentran en la página Web: www.nodiscriminacion.es (Apartado Jornadas Estatales 2010).

- ✓ Campaña de sensibilización "En realidad no tiene gracia", con el objetivo de realzar el valor de la aportación realizada al ámbito sociolaboral por las mujeres inmigrantes y otros colectivos, utilizando como vehículo el humor.

Los elementos de la campaña han sido:

- Tres cuñas radiofónicas
 - Tres faldones de prensa, con diferentes viñetas humorísticas
 - Correo electrónico (3 tipos)
 - Composición de la canción titulada "Sueños de melancolía", que recoge la experiencia de una mujer inmigrante en España
 - Vídeo
 - St. Marketing "Top manta sin gracia" dirigido a difundir la campaña a través de las redes sociales
 - Diseño de una página Web con información, enlaces y posibilidad de participación: www.enrealidadnotienegracia.org
- ✓ Actualización de la página Web con los resultados obtenidos de todas las actividades mencionadas anteriormente: <http://www.nodiscriminacion.es> introduciendo nuevos espacios, contenidos, etc.
- *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.*

Programa ejecutado por la Fundación Cepaim. Acción Integral con Migrantes, durante el año 2010 en las Regiones de Competitividad (Comunidad de Madrid) y Transitorias de Competitividad (Comunidad Valenciana), con el objetivo de reforzar las competencias profesionales y la formación específica de las personas responsables de la coordinación en las organizaciones, para dotarse de marcos generales de acción en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres inmigrantes, la Violencia de Género sobre las mujeres inmigrantes y la Sensibilización social.

Este objetivo se abordó mediante la adopción de varias líneas de intervención: de una parte, “Difusión de la Gestión de la Diversidad”, de otra, “Formación para el personal de las organizaciones”, “Asesoría a organizaciones” y “Actividades vivenciales” con el siguiente desarrollo.

- ✓ “Difusión de la Gestión de la Diversidad”.
 - o Jornada “Comunicación en entornos diversos”, celebrada en Madrid el 11 de mayo de 2010, con representación de 36 entidades. El contenido giró en torno a una ponencia inicial, “La necesidad del cambio ¿cómo se transmite?”; seguida de diálogo en base a como construir una empresa responsable y el lugar del género y la comunicación en el ámbito laboral.
 - o Participación en el Encuentro: Gestión de la diversidad en empresas de hostelería. Conferencia Universidad Camilo José Cela, el 25 de mayo de 2010, en Villafranca del Castillo (Madrid), con una ponencia específica sobre diversidad.
 - o Elaboración de herramientas metodológicas y de reflexión para la divulgación de la Gestión de la diversidad:
 - “Diver_Cionario I. Claves para gestionar la inclusión en las organizaciones”, manual dirigido a mandos intermedios, responsables de recursos humanos y personal directivo. Ofrece un conocimiento sobre la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como acciones y/o planes de diversidad.
 - “Diver_Cionario II. Manual para promover tu inclusión en una organización”, orientado al personal de cualquier nivel de una organización.
 - “Guía Metodológica: De los tópicos a la realidad. Procedimiento de actuación frente a prejuicios relativos a la diversidad por origen”
 - o “Diagnóstico sobre el estado de la responsabilidad social y la inclusión de la diversidad en el tejido autónomo y Pyme asociado a ATA”, realizado en Madrid entre los meses de julio a diciembre de 2010, hubo de cambiar la denominación de inicial

por la de “Estudio exploratorio...” debido a la fecha dada por ATA con escaso número de respuesta a la encuesta planteada.

Participaron personas de 12 CCAA, siendo las principales Castilla La Mancha, Cantabria y la Comunidad Valenciana, con el siguiente perfil: 80% aproximadamente de hombres y el resto mujeres, predominando por sectores, las actividades de comercio, construcción e industria.

Entre las conclusiones obtenidas la entidad señala: Más de la mitad considera que podría gestionar su negocio de manera diferente y la totalidad reconoce la necesidad de implementar mejoras en el negocio; Es necesario reforzar aspectos conceptuales de algunos factores de diversidad y desarrollar habilidades de liderazgo; La sostenibilidad en la gestión, productos y servicios (como marca y valor) aún no está interiorizada

- o Jornada “Beneficios Empresariales de la Gestión de la Diversidad”, celebrada el 25 de febrero de 2010, en Paterna (Valencia), con el objetivo de sensibilizar y formar a empresas, especialmente pymes, y otros tipos de organizaciones, sobre la gestión de la diversidad.

Participaron 67 personas de 46 organizaciones, siguiendo una metodología de exposición de la ponencia “Gestión de la Diversidad Cultural en la empresa: El caso de Proexport” seguida de una mesa redonda participativa.

- o Charla informativa sobre “Introducción a la Gestión de la Diversidad”, celebrada el 4 de mayo en Valencia, cuya finalidad fue la de difundir entre empresarios/as finlandeses la forma de trabajar esta materia desde la Fundación Cepaim en la Comunidad Valenciana y en España. asistieron 8 personas.
- o Encuentro Diversidad en la selección de personal. “Un semillero de talentos por descubrir”, el 18 de noviembre, en Valencia, asistiendo 50 personas. El objetivo propuesto fue sensibilizar al empresariado en Gestión de la Diversidad en la contratación y selección de personal.
- o Encuentro “La Oportunidad de la Diversidad en las organizaciones”, tuvo lugar el 14 de diciembre en Torrent (Valencia), participan 34 personas. Como el propio título indica, mediante la presentación de dos ponencias se trata de poner en relieve las oportunidades que representan la presencia entre las plantillas de personal de la diversidad.

- ✓ Formación para el personal de las organizaciones,

- En el marco del material “Diver_Cionario” se celebraron dos sesiones formativas en Madrid los días 29 de junio y 5 de Octubre de 2010,
- “Apuntes sobre la Diversidad y su gestión”, en Madrid, el 4 de marzo de 2010, figurando entre sus contenidos los factores de diversidad trabajados habitualmente en las organizaciones y razones para implementar un Plan de gestión de la Diversidad.
- “Realización de diagnósticos sobre la situación de la diversidad”, el 24 de marzo de 2010, en Madrid
- “La aplicación de la técnica de Focus Group” (grupo de discusión o focal), en Madrid, tratando los aspectos teóricos el 26 de mayo y los prácticos el 15 de septiembre.

Participando en cada uno de estos talleres un total de 13 personas.

- Gestión de la Diversidad en Centros Educativos. “Desarrollando la competencia intercultural”, celebrado en Valencia, el 30 de noviembre de 2010. Asisten 10 personas. Efecto de las diferencias culturales en la comunicación intercultural.
- “Coaching y Empoderamiento para la Diversidad”, en Valencia, el 9 de diciembre, con los contenidos Desempoderamiento, Empoderamiento, Competencias intrapersonales e interpersonales para la diversidad, contando con la asistencia de 19 personas.
- “Gestión de la Diversidad en la Administración Pública”, en Alzira (Valencia) el 17 de diciembre, participando 19 personas, para familiarizarse con los conceptos y factores de gestión de la diversidad.

✓ “Asesoría a organizaciones” se han desarrollado las actividades:

- Asesoría para la elaboración de un Plan de Gestión de la Diversidad del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) de Asispa. Entregado el borrador en Madrid, diciembre de 2010.
- Apoyo en el rediseño de la página Web ATA (Federación Nacional de trabajadores autónomos) siguiendo un enfoque inclusivo a la diversidad de origen.

- “Gestión de la Diversidad en la Administración Pública”, en Alzira (Valencia) el 10 de octubre, participando 8 personas. La entidad explica que se realizó un diagnóstico sobre la tipología de diversidad (*mapping*) existente en la plantilla del Ayuntamiento, señalando conflictos y/o dificultades en el mismo y priorizar la gestión de la diversidad.
- “Gestión de la Diversidad en los centros de enseñanza”, en Alzira (Valencia), el 30 de septiembre de 2010, con el objetivo de determinar el grado de inclusión de las cooperativas de enseñanza. 10 participantes.

✓ “Actividades vivenciales”

- Taller “Próxima estación: Diversidad”, tuvo lugar el 5 de noviembre de 2010, en Leganés (Madrid)

- *II Fase. Aproximación práctica a través de la transferencia de capacidades. Buenas prácticas y políticas de no discriminación en cuanto al origen racial y étnico en el ámbito laboral.*

Programa ejecutado durante el año 2010 por la entidad Comité Internacional de Rescate España en las Comunidades de Castilla-La Mancha, Valenciana y Madrid, con el fin de dotar de capacidades y herramientas sobre el alcance del Principio de Igualdad de Trato y no discriminación a los interlocutores sociales (ONG's, Administración Pública, sindicatos, pymes y otros).

Se han celebrado unas Jornadas de transferencia de capacidades, el 26 de noviembre de 2010, en Madrid, con el título “Dialogando sobre la aplicación práctica del Principio de Igualdad de Trato, el valor de las diferencias y la gestión de la inclusión”, que han contado con la participación de 25 personas, junto a ponentes expertos en la materia.

Con el contenido más relevante de las ponencias, las intervenciones y aportaciones de estas Jornadas se han elaborado unas memorias, distribuidas tanto en formato electrónico como algunos ejemplares en papel.

La difusión del proyecto se ha llevado a cabo mediante herramientas *on-line*: www.creandodiversidad.org

➤ **Fundación Secretariado Gitano**

En lo que se refiere al Tema Prioritario 70 la Fundación Secretariado Gitano se ha conseguido iniciar un trabajo en los dispositivos de Madrid, Valencia, Alicante, Murcia, Málaga, Córdoba, Almería, Barcelona, Oviedo, Gijón, Burgos, Vigo y Zaragoza.

Durante el acercamiento inicial en las diferentes localidades, las acciones comenzaban por un diagnóstico sobre cuál era la situación de estas familias gitanas procedentes del Este de Europa, fundamentalmente de Rumania, Bulgaria pero también de la zona de los Balcanes.

Aunque el diagnóstico no ha cesado, y 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. El proceso migratorio ha sido variado y las zonas de donde proceden también, lo que hace necesario tener en cuenta las particularidades que se dan en cada una de las localidades. Se hace necesario por otra parte ir compartiendo las experiencias que se ponen en marcha y continuar estudiando su situación por la escasez de datos y de resultados que se tienen al respecto.

La mayor parte de las personas con las que trabajamos desconocen la cultura de acogida, tienen recursos económicos escasos siendo susceptibles de crear asentamientos irregulares y situándose en la vida marginal, incidiendo muy negativamente en la imagen de la comunidad gitana en su conjunto, y contribuyendo a reforzar viejos estereotipos.

La escasez de recursos económicos obliga a una parte de esta población a recurrir a la mendicidad. En algunas ciudades son casi al 100% originarios de Rumania, sin embargo en otras ciudades se mezcla la procedencia con otras nacionalidades como búlgaros y también de la zona de los Balcanes. Los niños y niñas, en algunas ocasiones no están escolarizados y tienen muchísimas dificultades para legalizar su situación en España. A estas dificultades se suman las propias de cada ciudad en lo que respecta al registro en los censos y padrones municipales. Esto hace que el asentamiento de corta estancia esté condicionado por su situación legal-administrativa. Sin embargo en otros lugares donde esos problemas se han superado, se han convertido en población con una estabilidad y permanencia muy alta.

En muchos lugares son personas con un bajo nivel de empleabilidad, porque además muchas de ellas tampoco han tenido demasiadas oportunidades de trabajo en sus países de origen. En otras zonas donde han llegado familias con un nivel cultural un poco más elevado y cierta trayectoria profesional, su acceso a ofertas de empleo ha sido mucho mayor. Hay un desconocimiento del procedimiento de acceso al sistema sanitario, lo que en el caso de las

mujeres o los niños/as impide realizar un seguimiento médico por ejemplo en las mujeres gestantes y en el calendario de vacunación de los más pequeños.

Todo ello, provoca que sean familias con múltiples problemas y carencias, a lo que en muchos casos se suman los conflictos vecinales por la desconfianza que suscitan ante la población de acogida y el resto de entidades y administraciones.

Ante estas situaciones desde la FSG se plantea la necesidad de realizar un programa cuyo objetivo sea la inclusión sociolaboral de todas las personas, la escolarización de todos los niños y niñas, el acceso a la vivienda, la regularización administrativa y documental y, el acercamiento a todos los recursos públicos y comunitarios incluidos los sanitarios y sociales. De forma paralela la FSG se propone trabajar para mejorar la imagen social de la comunidad Roma y sensibilizar a las administraciones públicas y privadas de las necesidades todavía no cubiertas, de esta población.

En Enero de 2009 finalizó la moratoria existente para la libre circulación y para poder trabajar por cuenta ajena en España, de rumanos y búlgaros. La superación de esta barrera legal ha facilitado mucho los procedimientos de regularización administrativa, pero sigue siendo necesario trabajar para superar las barreras sociales que permitan mejorar las condiciones de vida de esta población y romper la imagen negativa para que la inserción sociolaboral sea efectiva.

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:

- f) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en la mediación
- g) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *acogida*
- h) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *orientación*
- i) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *formación*.
- j) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *prospección e intermediación laboral*

- k) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito del *seguimiento en el empleo*.

Tema prioritario 71: Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.

➤ Fundación ONCE

En este apartado, se recogen, tanto las actuaciones realizadas por Fundación ONCE en materia de autoempleo, como la totalidad de las acciones desarrolladas por FSC Inserta, entidad colaboradora de Fundación ONCE en la ejecución del Programa Operativo.

Las acciones se han instrumentado para incidir, de forma directa o indirecta, en las personas con discapacidad con el fin de atraerlas para que se incorporen al mercado de trabajo, contribuir a su permanencia en el mismo posibilitando su desarrollo profesional, así como a la consecución de un mejor empleo, más estable y de mayor calidad.

A continuación se describe la actividad realizada en el año 2010, haciendo referencia a los principales resultados.

Dentro del Itinerario Integrado de Inserción se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

A. ACCIONES FORMATIVAS

- Acciones de mejora de la Empleabilidad en sus distintas modalidades
- Acciones de cualificación y formación de emprendedores/as

La caracterización de la actividad formativa, independientemente de la modalidad formativa ha sido la siguiente:

ZONA DE	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
CONVERGENCIA	250	2.646	2.167	40.886
PHASING OUT	24	192	177	2.480
COMPETITIVIDAD	162	1.766	1.474	24.721
PHASING IN	149	1.541	1.336	19.796
	585	6.145	5.154	87.883

- Acciones de mejora de la Empleabilidad en sus distintas modalidades

Esta línea de actuación supone el diseño y puesta en marcha de acciones que ayudan a configurar la estructura de inserción de cada demandante: formación para el empleo encaminado a la mejora de la ocupabilidad de las personas con discapacidad, su rehabilitación laboral, etc, dotándoles de herramientas para estar en mejores condiciones de acceso o reincorporación al mercado de trabajo.

Las Acciones de Mejora de la Empleabilidad llevadas a cabo se enmarcan en las siguientes tipologías:

- Talleres de Mejora de la Empleabilidad: destinados a dotar a los destinatarios de mayores competencias y habilidades para la búsqueda de empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo (estrategias de búsqueda, incremento de la confianza, adquisición de habilidades comportamentales...).
- Formación Ocupacional: con el objetivo de capacitar a los alumnos de los conocimientos, habilidades y destrezas propias de un puesto de trabajo para su posterior desempeño en cualquier empresa.
- Formación Transversal: donde se pretende la adquisición de conocimientos no directamente enfocados en un puesto de trabajo concreto, sino comunes a varios tipos de puestos. Su objeto es contribuir a la formación integral, humanista y técnica del alumno, ya que constituyen un requisito en el actual mercado de trabajo (informática, idiomas...).

De las 562 acciones formativas impartidas en este periodo, 143 corresponden a Talleres de Mejora de la Empleabilidad, 286 a cursos de Formación Ocupacional, y 133 pertenecen a Formación Transversal, siendo los resultados por Zona Objetivo los que se muestran a continuación:

ZONA DE	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
CONVERGENCIA	240	2.554	2.083	40.686
PHASING OUT	24	192	177	2.480
COMPETITIVIDAD	158	1.744	1.454	24.521
PHASING IN	140	1.452	1.250	19.601
	562	5.942	4.964	87.288

De los 4.964 alumnos formados, 2.720 son hombres (54,79 %) y 2.244 son mujeres (45,21 %).

Por otra parte, teniendo en cuenta el colectivo objetivo en este Programa, se considera necesario y se potencia la realización de cursos de prácticas no laborales en empresas, como complemento a la formación ocupacional recibida y como acción de sensibilización al empresariado sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad; contando aquellos destinatarios que por su discapacidad así lo requieran, con un tutor de acompañamiento en la realización de las mismas.

Destacar en el año 2010 las siguientes acciones de mejora de la empleabilidad:

- En Cataluña, y en *colaboración con otro operador del Programa Operativo*, Cruz Roja, destaca como experiencia piloto el trabajo conjunto de diseño, seguimiento y ejecución del curso “Vendedor Expendedor de Carburantes” entre cuyo alumnado había destinatarios de ambas entidades, personas que por su perfil forman parte del colectivo en riesgo de exclusión. En el proyecto ha colaborado la entidad Repsol, haciendo viable la realización de prácticas formativas y la inserción hasta la fecha de dos alumnos con discapacidad.
- *Plan de Universidades: Titulados medios y superiores*. Si bien dentro de la bolsa de demandantes de empleo generada en el Programa Por Talento las personas con discapacidad con titulación media o superior no representan en volumen el mayor número, se considera imprescindible tener en cuenta también este perfil, trabajando en acciones que puedan garantizar una mejor salida profesional. Estas acciones suelen suponer una mayor inversión económica, por ello a la hora de seleccionar la entidad formadora, se considera imprescindible trabajar con Escuelas o Centros de Formación de reconocido prestigio, que además de ofrecer garantías en el programa formativo, colaboren tanto en el periodo de prácticas como en la búsqueda de trabajo para cada uno de los alumnos. En este sentido en el año 2010 han concluido las siguientes acciones iniciadas en el 2009:
 - o Para demandantes de todas las zonas, se ha realizado el Master en Administración y Dirección de Empresas (970 horas), con la Universidad Comillas, con 10 alumnos finales. Necesaria para la obtención del título Master, los alumnos realizarán en el año 2011 la fase práctica.
 - o Para demandantes de la Zona de Phasing In, se concedieron a 6 personas con discapacidad matrículas para el acceso a Másters impartidos por el Centro de Estudios Garrigues:
 - o Master en Banca y Finanzas: 1 alumno
 - o Master en Asesoría Jurídico Laboral: 3 alumnos.

- o Master en Recursos Humanos: 2 alumnos.

Habiendo sido aptos todos ellos realizaron la fase de prácticas en distintas empresas, destacando como altamente satisfactorio la valoración de su rendimiento académico. Al cierre del ejercicio 2010, 3 de estos alumnos se encuentran trabajando.

- Acciones de cualificación y formación de emprendedores/as

Con esta línea se pretende concienciar al colectivo de personas con discapacidad en el autoempleo como fórmula de inserción. Para conseguir el objetivo de autoempleo y creación de empresas, se ha de comenzar por una buena información y formación de las personas interesadas en el reto de emprender. Con este objetivo se han desarrollado en este periodo las siguientes acciones:

- Orientación: Se han impartido 4 sesiones de orientación (4 horas cada una) con 29 participantes: 15 hombres y 14 mujeres.
- Formación: A lo largo del periodo se han impartido 23 acciones de Autoempleo con 595 horas de duración, en las que se ha formado a 190 alumnos finales: 128 hombres (67,37%) y 62 mujeres (32,63%); siendo la distribución por zonas la siguiente:

ZONA DE	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
CONVERGENCIA	10	92	84	200
PHASING OUT	-	-	-	-
COMPETITIVIDAD	4	22	20	200
PHASING IN	9	89	86	195
	23	203	190	595

De todos los talleres realizados, 16 son de Creatividad (15 horas), 2 de Proyecto de Negocio (25 horas), 2 de Idea de Negocio (40 horas), uno de Viabilidad de Negocio (65 horas) y 2 de Creación de Negocio (80 horas).

B. OTRAS ACTUACIONES CON DESTINATARIOS/AS DEL PROGRAMA (ITINERARIO)

Con relación a los indicadores de DESTINATARIOS/AS / PARTICIPANTES y CONTRATOS conseguidos en la gestión del Programa en el año 2010 nos remitimos al apartado 2.1.1 del presente Informe.

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.

Durante este periodo, se han realizado 16.553 entrevistas ocupacionales, (10.253 a hombres y 6.300 a mujeres) y se han diseñado 16.534 Planes Personales de Empleo (10.262 a hombres y 6.272 a mujeres).

Empleo con Apoyo.- La fórmula del Empleo con Apoyo constituye una novedad en nuestra gestión, siendo utilizada con cautela y sólo y exclusivamente para favorecer el acceso y el mantenimiento de los puestos de trabajo de colectivos con mayores dificultades de inserción siempre y cuando se trate de empleos de calidad. En el año 2010 se han realizado 3 experiencias con personas con discapacidad psíquica intelectual, contando para ello con preparadores laborales externos. Para garantizar el éxito de estos proyectos la metodología de trabajo ha comprendido acciones previas y posteriores al propio empleo con apoyo:

- Reuniones con la Empresa contratante y análisis del puesto de trabajo a cubrir
- Realización de procesos de selección, recabando en ocasiones el apoyo de entidades expertas atendiendo al colectivo de que se trate; y búsqueda del perfil del preparador laboral.
- Cuando se requiera, sensibilización a la familia del destinatario seleccionado para el proyecto
- Acompañamiento en la presentación del candidato a la Empresa
- Apoyo al destinatario del programa en el asesoramiento y tramitación de la documentación necesaria para su contratación
- Jornada de Sensibilización a la Empresa
- Seguimiento periódico con el destinatario
- Seguimiento periódico con el preparador laboral
- Seguimiento periódico con la Empresa

Los destinatarios de estas acciones pueden proceder de una acción formativa previa realizada con FSC Inserta dentro del marco de su itinerario, o bien, pueden proceder directamente de

procesos de selección y utilizar esta metodología para consolidar su puesto de trabajo. Las tres experiencias realizadas en el año 2010 han sido en la Zona de Competitividad, concretamente en Madrid y Cataluña.

Así mismo, en la Zona Phasing In, Canarias, se ha logrado bajo esta modalidad la contratación de una persona con discapacidad intelectual en un puesto de Auxiliar de Caja en un centro comercial de una empresa con cobertura en todo el territorio. En este proyecto el apoyo laboral se realizó con personal de FSC Inserta.

Finalmente, y desde el punto de vista de la complementariedad de los itinerarios que concluyen con esta fórmula desarrollada por otras entidades, FSC Inserta ha participado a través de la orientación, de la formación requerida en cada caso, y/o del acompañamiento a la inserción en otras experiencias, entre las que cabe destacar la colaboración en el proyecto de inserción de personas con discapacidad para el Grupo VIP's, en el que tras la formación de 12 personas con discapacidad psíquica intelectual como Ayudante de Cocina en Madrid, se insertaron 2 de los alumnos hasta el cierre del ejercicio. Así como la colaboración en la inserción de este mismo colectivo en Supermercados de una cadena reconocida en Madrid.

C. ACTUACIONES CON EMPLEADORES / EMPRESARIOS

En la situación de crisis que se aborda durante el año 2010 y dando continuidad a los proyectos del año anterior, ha sido necesario mantener un especial esfuerzo de captación, información, asesoramiento y fidelización con el tejido empresarial de cara a buscar las posibles ofertas susceptibles de ser ocupadas por personas con discapacidad. Parte de las medidas adoptadas en el Grupo de Trabajo referenciado en el punto 2.2.1 de este Informe estaban encaminadas a realizar planes estratégicos de captación activa de ofertas, para informar y asesorar al empresario, con la finalidad de obtener oportunidades de empleo para el colectivo.

En este ámbito de actuación se ha trabajado en las siguientes líneas:

Plan Estratégico de captación:

Colaboraciones con agrupaciones empresariales. En el año 2009 como impulso y apoyo a las acciones del Programa Operativo dirigidas a empresarios se cerró un acuerdo con la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). La principal finalidad es difundir nuestros servicios a las distintas organizaciones territoriales y sectoriales miembros de esta confederación y asesorarles en las ventajas de la contratación de personas con discapacidad, identificando con ello oportunidades de empleo para el colectivo.

Como desarrollo de este acuerdo inicial, en el año 2010 se han realizado diversos contactos de distinta naturaleza a nivel territorial, algunos de los cuales se han consolidado en jornadas

específicas de información. Así en Castilla La Mancha se ha presentado el Programa Operativo desde esta óptica a la Confederación Regional de Empresarios (CECAM). En la Comunidad Valenciana se ha planificado otra jornada con la Confederación de Organizaciones de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (Cepymeval) que se prevé para el mes de enero de 2011.

Difusión e información al tejido empresarial bajo un criterio de segmentación. Partiendo de un previo análisis y segmentación en función del número de trabajadores: menos de 50 trabajadores, entre 50 y 250 empleados y más de 250, se han desarrollado planes específicos.

Se ha informado de los servicios del Programa Por Talento cofinanciado por Fondo Social Europeo en cuanto a intermediación laboral a 4.260 nuevas empresas y fruto de estas intervenciones y del resultado igualmente de las realizadas durante 2009, en el año 2010 ha habido un contacto directo con un interlocutor concreto en 4.862 empresas, manifestando 580 de ellas necesidad de contratación, lo que ha generado 285 ofertas de empleo.

La información desagregada por Comunidades Autónomas, es la siguiente:

Comunidad Autónoma	Impactadas	Contactadas	Intermediación
Andalucía	154	823	96
Castilla La Mancha	221	148	4
Extremadura	127	90	1
Galicia	292	230	4
Zona de Convergencia	794	1.291	105

Comunidad Autónoma	Impactadas	Contactadas	Intermediación
Asturias	98	19	-
Melilla	-	-	-
Zona de Phasing Out	68	19	-

Comunidad Autónoma	Impactadas	Contactadas	Intermediación
Aragón	301	164	-
Baleares	309	226	-
Cataluña	888	910	36
La Rioja	-	-	-
Madrid	1.022	1.109	79
Navarra	-	-	-
País Vasco	-	-	-
Zona de Competitividad	2.520	2.409	115

Comunidad Autónoma	Impactadas	Contactadas	Intermediación
Canarias	433	119	20
Castilla y León	80	138	12
Comunidad Valenciana	365	506	33
Zona de Phasing In	878	1.143	65

Comunidad Autónoma	Impactadas	Contactadas	Intermediación
Total	4.260	4.862	285

Igualmente, destacar que de las 373 empresas a las que se les ha informado sobre las acciones formativas finalizadas de cara al empleo de los alumnos aptos, 72 han manifestado su interés para la acogida de alumnos en prácticas.

Colaboración con los Empleadores. Las actuaciones enmarcadas en esta línea de actuación se resumen en:

- Análisis de adecuación perfil - puesto con el fin de ofrecer al empresario los mejores candidatos para sus procesos de selección.
- Apoyo al empresario en la realización de los procesos de selección (si así fuera requerido).

Análisis de Puestos de Trabajo. Una de las herramientas de asesoramiento al empresario es el análisis de puestos, que a su vez permite a los gestores en la fase de derivación de candidatos tener lo más ajustado posible el perfil que se deriva a las empresas. Se ha implantado el Modelo de Análisis de Puestos de Trabajo que permite su aplicación bajo un criterio único y homogéneo a los procesos de selección de Recursos Humanos en los que participa FSC Inserta. Iniciado el proyecto en el año 2009 en algunos territorios, se ha dado continuidad en el 2010 en Aragón, Baleares, La Rioja y País Vasco (Zona de Competitividad) así como a Asturias (Zona de Phasing Out). Los objetivos del proyecto han sido los siguientes:

- El desarrollo de una metodología de análisis descriptivo de puestos de trabajo que profundice en las actividades y tareas a ejecutar, así como en las características y capacidades que se requieren con vistas a permitir un análisis de la adecuación al puesto de trabajo, desde las características y circunstancias particulares de los posibles candidatos.

- Un proceso de formación teórico- práctico, que transfiera los conocimientos y las bases necesarias para la utilización de dicha metodología en los diferentes Centros Territoriales.
- La asistencia técnica en el proceso de implantación práctica de la metodología, a través de la realización de trabajos de campo en situaciones reales de análisis de puestos de trabajo.

En total se han analizado más de 50 puestos de trabajo y se ha elaborado un informe final con todas las descripciones de puestos de trabajo. Asimismo, se ha elaborado la *Guía Metodológica de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo*.

Programa INSERTA. A través de los llamados Convenios Inserta se 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 las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Como consecuencia de los Convenios Inserta, de los 1.411 candidatos que se han presentado a 746 ofertas asociadas a los mismos, se han producido 404 inserciones.

PROYECTOS ESPECÍFICOS

Entorno Rural. En la Zona de Convergencia, en Extremadura, se han realizado acciones de difusión y sensibilización encaminadas a identificar oportunidades de empleo en el *ámbito rural*, de cara a potenciar la inserción de las personas con discapacidad residentes en zonas rurales.

Proyecto de readaptación profesional. Este proyecto trata de dar respuesta a todas aquellas personas con discapacidad sobrevenida como consecuencia de un accidente de tráfico. En él, se valora la realización de un itinerario personalizado de inserción para cada uno de los destinatarios y la puesta en marcha de acciones formativas específicas. Se ha elaborado un Protocolo de Actuación del procedimiento a seguir, así como las ayudas y los medios que se ponen a disposición del lesionado hasta la derivación al Proyecto de Readaptación Profesional.

CONCLUSIÓN: Respecto a los datos globales de actividad a lo largo del año 2010 se han gestionado 3.979 ofertas de empleo, se han derivado 17.325 candidatos a los 9.021 puestos ofertados, y se han insertado 4.346 personas, cubriendo con ello el 47% de los puestos.

D. MEDIDAS DE APOYO PARA EL FOMENTO DEL AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS PARA GENERACIÓN DE EMPLEO

En este apartado se diferencian dos líneas de actuación, la primera de ellas viene gestionada por Fundación ONCE, y se articula a través de la concesión de ayudas al autoempleo por parte de la propia Fundación ONCE en el marco de su convocatoria anual, a aquellos proyectos considerados como viables y sostenibles. La segunda línea se implementa por FSC Inserta y se relaciona con la autorización de los proyectos y CEES que le son presentados.

Ayudas al autoempleo: gestionado por Fundación ONCE

En el año 2010 la Fundación ONCE ha concedido ayudas para un total de 49 proyectos de autoempleo, 33 promovidos por hombres y 16 por mujeres.

Del análisis de los datos obtenidos, se puede observar que esta opción de empleo es más elegida por los hombres que por las mujeres en este periodo de crisis, con desviaciones significativas como es el hecho de que en la zona de convergencia con ayudas transitoria, solo han presentado proyectos viables hombres.

Respecto de los sectores de actividad, la mayoría de los proyectos se centran en el sector servicios, con especial prevalencia del comercio, kioscos de prensa, joyerías, aunque se dan nuevas actividades como agencias literarias, casas rurales, etc.

Asesoramiento y asistencia técnica para Autónomos y Sociedades: nueva creación: ejecutado por FSC Inserta.

El Plan de Empresa ha de servir como instrumento para la puesta en marcha del negocio, presentación del mismo a entidades financieras y otros organismos, así como para la toma de decisiones estratégicas futuras.

Las principales acciones realizadas en función de las necesidades son:

- Grupos de Ideas de Negocio: Sesiones conjuntas para optimizar el manejo de herramientas de gestión: fiscales, marketing....
- Consultoría Individual para el desarrollo del Plan de Empresa y Análisis de Viabilidad.
- Acompañamiento en los trámites de constitución y/o inicio de actividad.

Durante este periodo se ha prestado asistencia técnica para la elaboración y desarrollo del plan de empresa a 137 demandantes emprendedores, 15 demandantes han recibido asistencia técnica por mejora de empleo y se ha prestado asistencia técnica de consultoría de seguimiento y consolidación a 55 emprendedores autónomos o empresas (cuenta propia).

- Demandantes: personas físicas en situación de desempleo

- Mejora de Empleo: personas físicas que están trabajando por cuenta ajena
- Cuenta propia: emprendedores autónomos o empresas

Los resultados de inserción por estas acciones, para cada una de las distintas zonas objetivo del Programa Operativo han sido los siguientes:

Inserciones por Cuenta Propia	No Subvencionadas	Subvencionadas	Total

Inserciones por Cuenta Propia	No Subvencionadas	Subvencionadas	Total
Andalucía	4	6	10
Castilla La Mancha	3	1	4
Extremadura	-	-	-
Galicia	1	1	2
Total Convergencia	8	8	16
Asturias	6	1	7
Total Phasing Out	6	1	7

Inserciones por Cuenta Propia	No Subvencionadas	Subvencionadas	Total
Aragón	-	-	-
Baleares	-	-	-
Cataluña	1	1	2
La Rioja	-	-	-
Madrid	2	2	4
País Vasco	-	-	-
Total Competitividad	3	3	6

Inserciones por Cuenta Propia	No Subvencionadas	Subvencionadas	Total
Canarias	-	-	-
Castilla y León	5	1	6
Comunidad Valenciana	3	2	5
Total Phasing In	8	3	11

Consultoría de seguimiento y consolidación: negocios ya constituidos. Es conocido que menos del 25% de las empresas españolas sobreviven al tercer año de vida, y que no más del 15% de autónomos/empresarios están preparados para superar la consolidación de los negocios. La práctica nos demuestra que la mayoría de los emprendedores/promotores desatienden la gestión del negocio. Para evitar en lo posible estas situaciones y favorecer la maduración de los negocios, se articula la Consultoría de Seguimiento y Consolidación.

La Consultoría se desarrolla a través de sesiones individuales impartidas por consultores expertos en creación de empresas y gestión global del negocio. Pueden ser presenciales, online o telemáticas. Contemplamos en esta línea tres actuaciones:

- Mantenimiento de negocio, asociado a mantenimiento de puestos de personas con discapacidad. Estudio de situación del negocio, dictaminando estrategias que permitan la continuidad del negocio.
- Crecimiento: Se elaborará un plan de empresa asociado a la nueva dimensión siempre contemplando el incremento de contrataciones de personas con discapacidad.
- Reflotamiento-reconversión: Se realizará un análisis de situación de la empresa, recomendando soluciones. Sesiones de consultoría específicas para evaluar las decisiones a tomar y actuaciones concretas a realizar.

Los servicios de consultoría impartidos a negocios constituidos durante este periodo, han sido 21 (17 a autónomos y 4 a PYMES).

“Programa Experimental de Apoyo a Iniciativas Emprendedoras”. Los Estudios realizados en el ámbito de emprendedores y creación de empresas por FSC Inserta, evidencian un número importante de proyectos no iniciados por falta de recursos económicos en la etapa de inicio del negocio, así como la necesidad de definir actividades diferenciales e innovadoras que potencien la competitividad de los negocios. Con el objetivo de subsanar estas carencias, FSC Inserta promueve la puesta en marcha de un programa piloto que apoye al emprendedor y contribuya a facilitar el acceso a la financiación (vía microcréditos) y reorientación de los proyectos para contribuir a su sostenibilidad, evitando en la medida de lo posible, que la situación coyuntural de crisis económica y financiera que padece la economía, repercuta en las iniciativas de nuestro colectivo. A través de este proyecto piloto en Madrid y Barcelona se pretende impulsar los negocios de carácter innovador (Zona de Convergencia) , buscando para ello las colaboraciones de expertos que se consideren necesarias.

De las dos fases que se han definido para este proyecto, en el año 2010 se ha llevado a cabo la primera, que comprende el desarrollo de los siguientes hitos:

- Definición de la metodología a aplicar y captación de candidatos/iniciativas.
- Selección de iniciativas y valoración de la idoneidad para su incorporación al Programa, entrevista con candidatos, evaluación de iniciativas y emprendedores/as, definición de las iniciativas a incorporar al Programa. Se han seleccionado a 4 candidatos de Barcelona y a 2 de Madrid.
- Estudio y reorientación en su caso de los proyectos e impartición de herramientas formativas y material necesarios para el trabajo de los emprendedores; llevándose a cabo la fase de entrenamiento grupal.

El seguimiento y resultados se evaluarán en el año 2011 dada su continuidad.

E. MEDIDAS DE APOYO PARA EL FOMENTO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE) Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

Las acciones desarrolladas en esta línea tienen por objeto el apoyo y asesoramiento a los Centros Especiales de Empleo para la puesta en marcha de proyectos de generación de empleo basados en la aplicación de las nuevas tecnologías, así como actuaciones dirigidas a la mejora de la competitividad y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Asesoramiento y Asistencia Técnica para CEE y Actividades de Economía Social: nueva creación. Las principales acciones en este ámbito son:

- Consultoría Individual para el desarrollo del Plan de Empresa y Análisis de Viabilidad.
- Consultoría de Acompañamiento en los trámites de constitución y/o inicio de actividad. Este servicio se entiende como asistencia - apoyo en los trámites de calificación en el Registro de CEE dependiente de la Consejería de Trabajo y Empleo de cada CCAA y en todo caso en el inicio de actividad.

Durante este periodo, se ha prestado el servicio correspondiente para la creación de quince Centros Especiales de Empleo y se ha prestado servicio de consultoría individual para análisis de viabilidad y acompañamiento en la memoria a presentar a la calificación/certificación como CEE a una persona con discapacidad.

Análisis de Competitividad y Consultoría de Proyección: negocios ya constituidos. Se contemplan tres líneas específicas de consultoría de asesoramiento y asistencia, asociadas a la consolidación y generación de puestos de trabajo:

- Crecimiento – Ampliación de negocio: Se elabora un Plan de Empresa asociado a la nueva dimensión, siempre contemplando el incremento de contrataciones de personas con discapacidad.
- Mantenimiento del Negocio: Se trabaja en el mantenimiento de la actividad y de los puestos de trabajo. Se estudia la situación del negocio / empresa identificando puntos críticos y dictaminando estrategias para mantener la estructura.
- Reflotamiento - Reconversión: Realización de un Análisis de la Situación de la empresa, valorando cada una de las variables, elaborando un dictamen de conclusiones sobre la situación de la empresa, y recomendando soluciones ante los distintos problemas que puedan acaecer.

Durante este periodo, se ha prestado servicio de consultoría para diagnosis de situación y mantenimiento de negocio a 1 CEE en Castilla y León Zona Phasing In, cuya actividad es servicios empresariales diversos.

Otras actuaciones complementarias de esta línea de trabajo.- 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, como son la participación en Eventos, Foros y Jornadas de este ámbito

En este sentido en el año 2010 se han realizado los siguientes Foros organizados por el Programa Por Talento:

- Los Centros Especiales de Empleo: Situación Actual y Estrategias de Futuro. Andalucía, Galicia y Madrid
- Forum D'Autoocupació I Discapacitat "La Capacitat d'Emprendre". Cataluña

Por último, mencionar la difusión vía web de las "Herramientas del Emprendedor" que contienen tres guías (Guía de Creatividad, Guía de Proyecto de Negocio y Guía de Creación de Negocio), de interés para los emprendedores y se distribuye entre los destinatarios de las actuaciones de autoempleo y creación de empresas, así como se han puesto a disposición del público en general.

F. ESTUDIOS, INVESTIGACIONES O EVALUACIONES

Estudios. Las investigaciones enmarcadas en esta línea de actuación se plantean sobre dos vertientes fundamentales de análisis: entorno empresarial y colectivo de personas con discapacidad. En el año 2010 se han realizado 14 estudios, nueve de ellos por FSC Inserta y cinco promovidos por Fundación ONCE directamente.

Estudios ejecutados en 2010

a) Guía sobre la creación de empleo para personas con discapacidad en el ámbito de las empresas de la economía social:

El objetivo central de la investigación consistió en evaluar el papel de la economía social en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad y en proponer soluciones para que los agentes que la integran, sobre todo cooperativas, sociedades laborales, asociaciones y fundaciones puedan contribuir más eficazmente a la integración social de las personas con discapacidad. Todo ello con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad
- b) Reducir el desempleo de las personas con discapacidad
- c) Superar las discriminaciones por razón de sexo.

Para ello, se realizó un análisis cuantitativo (mediante la explotación de la base de datos de Explotación estadística de base de datos del CIRIEC-España construida sobre la base de 4 macroencuestas a 50.000 cooperativas, sociedades laborales, asociaciones y fundaciones) y cualitativo (mediante el análisis de 5 casos empresariales de la Economía Social en los que se desarrollaron con éxito procesos de integración laboral de personas con discapacidad. Con una metodología común a través de entrevistas personales con los directivos de las empresas).

Con ello, se ha elaborado una guía práctica para mejorar las tasas de inserción y promover la contratación de personas con discapacidad en las empresas de la economía social. La guía se ha puesto a disposición en la web de CEPES; CIRIEC, en el Observatorio español de la Economía Social y de la Fundación ONCE.

b) Estudio sobre gestión de la diversidad en las empresas: gestión de la edad y la discapacidad:

Este estudio tuvo por objeto definir los elementos de una estrategia de gestión de la diversidad en las empresas, centrada en la gestión de la edad y la discapacidad, que rompa con la doble discriminación que sufren las personas en el mercado laboral a medida que envejecen y más específicamente, las personas con discapacidad.

Para alcanzar dicho objetivo se analizaron los siguientes aspectos: el fenómeno del envejecimiento en la población en general y, en particular, entre las personas con discapacidad, y el modo en que éste afecta a la población en edad activa y su posible evolución; la situación de

los y las trabajadoras en edad avanzada y el proceso de expulsión de las personas con discapacidad del mercado laboral, y/o la situación de vulnerabilidad a la que se ven sometidas las personas con discapacidad en el mercado de trabajo a medida que envejecen.

En base a estos análisis, se realizó una aproximación a una tipología de empresas en función de sus prácticas de gestión de la diversidad en las dimensiones planteadas y se identificaron los elementos que podían estar en la base del diseño de una estrategia para el fomento de la diversidad en las empresas, en función de la tipología definida *a priori*.

Las conclusiones del estudio y las recomendaciones plasmadas están sirviendo al personal técnico que trabaja en los itinerarios, en particular en su acercamiento a las empresas.

c) Estudio transversal de la implantación de la accesibilidad y diseño para todos en el entorno universitario:

Dando continuidad al estudio iniciado en 2009, en el marco del Observatorio Universidad y Discapacidad de la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña, se ha realizado el estudio transversal de la implantación de la accesibilidad y el diseño para todos en el entorno universitario. El estudio centró su análisis en conocer y evaluar la implementación de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en los planes de estudio de las titulaciones de grado de las universidades públicas españolas.

La elección de este tema se debió principalmente a dos motivaciones.

- Por un lado, el sistema universitario español se encuentra actualmente en un momento de consolidación del proceso de convergencia del Espacio Europeo de Educación Superior en el que se han puesto a prueba los mecanismos de definición y redacción de los planes de estudio por parte de las universidades.
- Por otro lado, el conocimiento adquirido por el OUD en la realización de los estudios previos lleva a la conclusión de que es prioritario abordar los planes de estudio desde la perspectiva de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal, para continuar con la labor del OUD consistente en revelar cómo incrementar la presencia de estudiantado con discapacidad en nuestras universidades.

Con este fin, el estudio planteó dos objetivos fundamentales:

- Por una parte, formular propuestas que permitan determinar y verificar, en mayor medida la aplicación de dichos principios.
- Por otra, evaluar el grado de implantación de los principios de igualdad de oportunidades por razón de discapacidad y la accesibilidad universal en los planes de estudio de titulaciones de

grado de las universidades públicas españolas, determinando además el grado de aplicación de la legislación vigente en esta materia.

Del estudio se han obtenido los siguientes resultados:

- Análisis legislativo y normativo sobre la implementación de los principios de igualdad de oportunidades por razón de discapacidad y la accesibilidad universal (en adelante, principios IOAU) en los planes de estudio de las universidades.
- Definición de los parámetros (parámetros IOAU) que determinan la accesibilidad de un plan de estudios.
- Listado de preguntas con el formato del Protocolo de evaluación para la verificación de títulos universitarios oficiales (Grado y Máster) de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) para mejorar la evaluación de la implantación de los principios IOAU en los planes de estudio.
- Matriz de implementación de los principios IOAU en la universidad según atribución competencial y ámbito de actuación material (qué se debe hacer y quien debe hacerlo).

Estos resultados se están utilizando en el plan de actuación con las Universidades que se va a consolidar a lo largo del ejercicio 2011.

d) El empleo de las personas con discapacidad: explotación de la Encuesta de Población activa y de la Base Estatal de personas con discapacidad.

Para la evaluación de la Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad aprobada por el Gobierno de España en 2008, se hacía necesario disponer de datos que permitan contrastar la eficacia de los mismos, así como conocer de forma actualizada la situación del colectivo de personas con discapacidad. Entre las fuentes estadísticas de que dispone el Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre discapacidad se encuentran la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008 (EDAD 2008) y el módulo ad-hoc 2002 sobre Personas con discapacidad y su relación con el empleo de la Encuesta de Población Activa (EPA). Ambas encuestas aportan una información muy rica sobre el colectivo de personas con discapacidad pero su periodicidad hace que no permitan conocer el impacto a corto plazo de las políticas sociales dirigidas a este grupo poblacional.

Por otra parte, es necesario conocer cómo la situación económica y la destrucción de empleo están afectando a los colectivos más vulnerables, entre ellos el de personas con discapacidad. Para ello, según lo acordado en el Convenio de colaboración suscrito por el CERMI, la Fundación ONCE, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y el INE, se desarrolló una nueva operación, el Empleo de las personas con discapacidad, a base de de

cruzar la información de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE con la existente en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del IMSERSO. A los datos laborales y demográficos de la encuesta se les suman los de discapacidad proporcionados por la Base, obtenidos para las personas que tienen certificado de discapacidad. El objetivo fundamental de este proyecto era conocer la situación de la población de personas con discapacidad y su integración en el mercado laboral, combinando la información existente en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (a 31 de diciembre de 2006) con la obtenida en la Encuesta de Población Activa (los cuatro trimestres de 2008).

Acciones de sensibilización y difusión

Se ha continuado con la distribución periódica de la revista Portamento con una tirada de 4.500 ejemplares y la edición de tres números de la misma, usando para ello papel reciclable.

En esta publicación se recogen reportajes de actualidad relacionados con el PO, y se da voz a los representantes, tanto de las administraciones, como del colectivo de personas con discapacidad.

Asimismo, se ha dado continuidad a la línea emprendida en 2009 de acciones de difusión de las actuaciones del PO mediante cuñas y programas monográficos en emisoras de reconocido prestigio y alto nivel de audiencia, ya que este medio de comunicación es el más utilizado por el colectivo de personas con discapacidad y asegura una mayor penetración en niveles como son el local a los que la radio sirve como vía de articulación. Son de destacar las cuñas de veinte segundos emitidas por las cadenas que resultaron ganadoras de los procesos de concurrencia, ONDA CERO y COPE así como programas nacionales de quince minutos de duración y de frecuencia semanal, que se combinan con monográficos en los que se da voz a las personas con discapacidad. También se realizan actuaciones específicas en emisoras locales, en particular en Radio Estel, en la Comunidad Autónoma de Cataluña, mediante la emisión del programa “Catalunya sense barreres”, de una hora de duración, donde se da voz a las propias personas con discapacidad.

ESTUDIOS EJECUTADOS POR FSC INSERTA

Estudios. Las investigaciones enmarcadas en esta línea de actuación se plantean sobre dos líneas fundamentales de análisis: entorno empresarial y colectivo de personas con discapacidad. Sus conclusiones permiten a los profesionales de FSC Inserta la toma de razón y en su caso orientación de estrategias en la búsqueda de oportunidades de empleo. En el año 2010 se han realizado 5 estudios:

- Análisis de las Situaciones de Inactividad. Zona de Phasing In.

- Análisis de las Ofertas de Empleo más Demandadas a Nivel Nacional
- Valoración de la Formación por parte de los Empresarios. Nacional
- Personas con Discapacidad y Nuevas Tecnologías. Nacional
- Programa de Impulso de la Dimensión de la Discapacidad en la Contratación Pública. Nacional

Seguimiento y Evaluación de Resultados / calidad, Mejora Continua e Innovación. En torno a la gestión del Programa Operativo se articulan mecanismos de información, control y seguimiento, encaminados a mejorar la eficacia y eficiencia del mismo. Los análisis que se indican a continuación facilitan a los gestores del programa instrumentos para encauzar las líneas de actividad que se desarrollan, tomando las medidas necesarias para la mejora continua de las acciones que se prestan a los destinatarios del Programa Operativo y a los empleadores. Con esta finalidad se han realizado 5 Análisis:

Encuesta de Seguimiento de las Contrataciones (en curso). Proyecto focalizado en el conocimiento del grado de sostenibilidad de los contratos generados por medio de la intermediación laboral de FSC Inserta en el marco del Programa Operativo.

Medición del Impacto de la Formación. El objetivo principal de este estudio es conocer el impacto que los diferentes cursos de formación tienen sobre el empleo, con el fin de establecer estrategias que permitan optimizar la oferta de acciones formativas dirigidas a las personas con discapacidad.

Medición de las Acciones de Autoempleo. El estudio se fundamenta en la evaluación de las acciones de Autoempleo que en el marco de gestión del programa se ofrece a los demandantes de empleo. Los objetivos que se persiguen son tanto evaluar los niveles de satisfacción con dichas acciones, como analizar la eficacia de las mismas para constituirse por cuenta propia, contemplándose tanto a aquellos usuarios que pretenden ser autónomos, como a aquellos que quieren constituir una empresa.

Análisis para la Identificación de elementos de Criticidad en la Satisfacción del cliente Este análisis pretende identificar los elementos del servicio hacia los destinatarios que requieren de mejoras y/o modificaciones, así como conocer la disposición de los usuarios a hacer uso del portal del empleo XTALENTO.

➤ CÁRITAS ESPAÑOLA:

En el Tema Prioritario 71, Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y

en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo, durante 2010 se han desarrollado las operaciones previstas, aprobadas por el órgano interno competente, la Unidad de Dirección del Programa Operativo (POLCD); se iniciaron el uno de enero y finalizaron el 31 de diciembre: 48 Itinerarios Integrados de Inserción, 8 operaciones de Empresas de Inserción, dentro de las Acciones para la Formación y el Empleo; 1 Campañas de Difusión y Sensibilización, 3 operaciones de Jornadas Formativas y Seminarios, 1 Operación de Estudios e Investigación, 4 operaciones para consolidar Redes y Plataformas.

- TP 71 - LOS 48 ITINERARIOS DE INSERCIÓN, se desarrollaron en 15 comunidades autónomas y concretaron en más de 480 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 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 trabajado/ alcanzado conseguido con las etapas ya superadas del itinerario. Acceder a un empleo, aunque sea de corta duración, en este fase final del itinerario, permite contrastar el proceso formativo realizado, con la realidad del trabajo en el mercado laboral ordinario

El acompañamiento que se realiza a lo largo de todo el proceso, que es seña de identidad de la metodología del Itinerario de Inserción, amplía su marco de referencia y adquiere una enorme importancia en esta fase. La intermediación con la empresa y la persona que accede al empleo, se prolonga aún durante un tiempo determinado, como apoyo al mantenimiento del puesto de trabajo conseguido. Porque tan difícil como conseguir un empleo, es lograr mantenerlo, teniendo en cuentas los perfiles y dificultades añadidas de muchas de la personas que participan en el POLCD,

La coordinación y colaboración interinstitucional, señalada en el informe de 2009, 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 y la hemos afianzado durante este 2009, tanto con las entidades y organismos públicos y privados, como con el mundo empresarial. Cada vez vemos más necesario consolidar los espacios de coordinación y generar aquellos que sean factibles, tanto en razón de nuestro modelo de intervención, como en razón de las exigencias, cada vez mayores, de la difícil coyuntura en que nos encontramos, que nos obliga a unir fuerzas y rentabilizar esfuerzos. Así mismo, nos exige un esfuerzo, cada vez mayor, de innovación y creatividad, de seguimiento de los procesos.

El esquema del Itinerario Integrado para la Inclusión, no porque lo hayamos repetido, dejamos de volver a él e ilustrar nuestra acción con él (es el mismo esquema indicado para el Tema Prioritario 70).

La Acogida, Información y Orientación Sociolaboral

A lo largo de 2010 los Servicios de Acogida y Orientación Socio-laboral han continuado sufriendo, de manera aún más intensa que durante 2009, 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 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 11 Itinerarios desarrollados, en algunos de ellos, las actividades específicas de información las realizan personas voluntarias, apoyadas por profesionales; en la mayoría de los casos se trata de espacios informatizados para personas que requieren, primordialmente, apoyo para la búsqueda activa de ofertas de empleo o formación.

En el proceso de Orientación, tras las primeras entrevistas, identificar la situación de cada persona (capacidades, carencias, habilidades, problemas), y realizar su diagnóstico de empleabilidad, se trabajan aspectos personales (actitudes, conductas), laborales

(conocimientos, destrezas) y técnicas específicas para la búsqueda activa de empleo. Cada vez más, en los Servicios de Orientación se combina la búsqueda personal con el trabajo en grupos, que se refuerza cada vez más, porque, por una parte, permite atender a mayor número de personas y trabajar conjuntamente con personas que, al presentar un perfil similar, requieren de una orientación laboral muy parecida, y, por otra parte, se favorece la ayuda mutua entre las personas que viven situaciones similares y se refuerza la relación y compañerismo.

Como se ha señalado anteriormente, desde el Servicio de Orientación se ofrece un acompañamiento a lo largo de todo el itinerario de Inserción.

La Formación para el Empleo

Un mercado laboral cada vez más competitivo, requiere de una mayor cualificación y experiencia, incluso en sectores que antes no lo demandaban. La formación profesional, o una determinada formación ocupacional, se está imponiendo también, como condición *sine qua non* para acceder a un empleo, para las personas más alejadas del mercado laboral y con mayores dificultades para ello.

Durante 2010 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 2010 se ha llevado a cabo más de 220 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 Geriatría, Peluquería, etc.
- En el reciclaje: ropa, y textiles, complementos no textiles (calzado, bolsos,...) juguetes, papel, electrodomésticos pequeños y grandes, muebles, etc.
- En la familia profesional de construcción y mantenimiento de edificios: Electricidad, Fontanería, Pintura, Soldadura, etc.

- En la familia profesional de Hostelería y Turismo. Auxiliar de Hostelería: Ayudante de cocina, Ayudante de Repostería y panadería, Camareros de comedor, Camarera de pisos,
- En la familia de profesional de Madera, mueble y corcho: Carpintería, Restauración de muebles,
- En la familia profesional de Comercio y Marketing: Dependiente de comercio. Formación en atención al público, Mozo de almacén, Carretillero, Terminal de puntos de venta, Manipulado de productos frescos
- Otras profesiones: Jardinería, Horticultura, Marineros de cubierta, Limpieza de maquinaria Industrial, Energía Eólica,

También se han ofrecido cursos de capacitación profesional dirigidos a personas que ya tienen unas habilidades personales y sociales básicas y pueden afrontar una formación técnica de mayor rigor y exigencia. Son cursos que Cáritas adapta a las particularidades de personas y colectivos, así como las demandas del mercado de trabajo.

Así mismo, se ha realizado talleres de Búsqueda Activa de Empleo en todos los Itinerarios, como formación específica imprescindible, en los que al conocimiento de las herramientas adecuadas se añade la puesta en práctica de habilidades personales y sociales que serán imprescindibles para el desempeño de un puesto de trabajo. Los talleres BAE son un recurso formativo

Se están dando experiencias muy positivas de cursos de formación en colaboración con empresas del sector. Las prácticas laborales son otra oportunidad para mejorar la empleabilidad.

La Intermediación Laboral y el Empleo con Apoyo

Durante 2010, 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.

- **EMPRESAS DE INSERCIÓN.** Las 8 empresas de inserción apoyadas desde el POLCD-FSE ha desarrollado a lo largo de 2010 sus actividades productivas en los sectores respectivos: Barcelona (reciclaje), Lérida (reciclaje), Vic (limpieza y mantenimiento), Albacete (recogida y reciclado de ropa, turismo rural, servicios forestales, comercialización de productos locales), Córdoba (recogida de papel y cartón; reciclaje), Guadalajara (ropa, reciclaje), Burgos (catering) y Castellón (reciclaje), y han llevado a cabo los programas formativos personalizados con las personas en proceso de inserción.
- **CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN.** Cáritas Diocesana de Palencia realizó una Campaña de Sensibilización la realidad del Servicio doméstico dirigida a la sociedad palentina en general, al voluntariado y al tejido empresarial, para dar a conocer y mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas de Hogar y potenciar la responsabilidad social de los empleadores. El 3 de mayo se celebró el acto central organizado conjuntamente por Cáritas, Cruz Roja y el Secretariado Gitano, con una charla-coloquio, Empleadas de Hogar “Tomemos la palabra”, en el marco más amplio de las actividades organizadas en Palencia en torno al 8 de marzo. Participaron 117 personas: (trabajadoras del hogar, empleadoras, representantes de las entidades convocantes y del programa de empleo de Palencia y varios representantes de la administración local y central. Se difundió un folleto informativo sobre las condiciones laborales y criterios salariales que en Palencia es un referente del sector.
- **OPERACIONES DE JORNADAS Y SEMINARIOS.** Se han realizado las 3 operaciones previstas en Andalucía, Extremadura y la Comunidad Valenciana donde se han desarrollado actuaciones de formación para los agentes, tanto técnicos contratados, como voluntarios, implicados en los programas de empleo de Cáritas, y en las que han

participado directivos implicados en los programas de Empleo. En Valencia se celebró el II Encuentro de Empleo de las Cáritas de la Comunidad Valenciana, el 8 de mayo, bajo el lema: *Frente al paro: colabora, contrata, comparte. Empleabilidad y exclusión*, en la que participaron 96 personas, técnicos contratados y personal voluntario de las Cáritas diocesanas y parroquiales de Castellón, Alicante y Valencia. Después de una ponencia marco sobre el tema que convocaba, se abordó la orientación laboral en las parroquias, en grupos de trabajo. La sesiones formativas de las Cáritas de Andalucía se celebraron el 25 de febrero y el 28 de junio en Sevilla y se centraron en dos temas: la *“Formación para el empleo: Nueva Normativa”*, relativa a la FPO, y la *“Intermediación Laboral: Relaciones con empresas”*, el marketing social al servicio de intermediación laboral. En las que participaron 14 y 20 personas respectivamente, entre voluntarios y técnicos. En Cáritas Regional de Extremadura se trabajó durante todo el año un Plan Estratégico Regional de Empleo; se celebraron cinco encuentros (18 y 19 de febrero, 9 de abril, 30 de junio, 20 de octubre y 3 de noviembre) en los que participaron un promedio de 15 personas de las Cáritas de Coria-Cáceres, Mérida- Badajoz y Plasencia, junto con técnicos del Programa de Empleo Confederal.

- ESTUDIOS E INVESTIGACIONES, se ha realizado la operación prevista de estudios en Cáritas Diocesana de Getafe. La elaboración de un manual de orientación sociolaboral, dirigido a los agentes dinamizadores del Programa de Empleo, y acompañado de un estudio de la situación socioeconómica de la zona y de las condiciones sociolaborales de los participantes del Programa.
- 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 Dossieres recopilatorios de actividades, investigaciones, convocatorias, artículos de interés, etc.

- Se ha valorado especialmente la contribución a la elaboración de metodologías comunes adecuadas a la realidad para diagnosticar y para intervenir en las condiciones de empleabilidad, se han elaborado materiales de apoyo.
- En materia de sensibilización se han preparado y difundido las memorias anuales de Empleo, los proyectos y acciones. Concretamente en las Cáritas de Andalucía ha sido muy significativo el trabajo de difusión sobre el estudio realizado en 2009 “*El Empleo del Hogar en Andalucía. Diagnóstico y herramientas*”; mediante presentación pública a los medios locales (radio, prensa y televisión local y regional) y a las organizaciones sociales, en Cádiz, en el mes de abril -en torno al Día Internacional de las Empleadas de Hogar- en que se dieron a conocer las conclusiones más importantes y se leyó un Comunicado Institucional. Posteriormente se hizo una presentación más técnica.
- 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

Durante el año 2010 el número de personas que, como resultado de los itinerarios de inserción (T.P. 71), han logrado emplearse es de 2.297. Si consideramos el acumulado a diciembre de 2010, el número de personas empleadas es de 5.158; por tanto respecto de la previsión año 2010 para este indicador físico (2.624), el porcentaje logrado es de 196,5%, (cuadro 2.2).

De las 2.297 personas empleadas, 1.600 (69,6%) son mujeres y 697 (31,3%) son hombres.

En cuanto a los perfiles, predomina la población de mediana edad, tramo de 25 a 54 años (el 73,75%) y de escaso nivel educativo: el 78,04% sólo han alcanzado la educación primaria o la secundaria inferior). El segundo grupo de edad más numeroso es el que corresponde a los jóvenes menores de 25 años (18,58%)

El nivel educativo de las personas con las que se interviene en este tema prioritario es muy bajo, el 78,04% de los participantes cuentan con educación primaria o inferior. Por tanto, 8 punto por debajo de los que participan en el TP 70. Un 13,22% de las personas cuentan con educación secundaria superior, por lo tanto, también 8 puntos por debajo de los participantes en TP 70. Sin embargo, tanto en estudios postsecundarios y superiores tienen unos porcentajes ligeramente superiores a los participantes en TP 70 (5,40% y 3,35%).

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 ocho 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.

➤ CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Con respecto a Cruz Roja Española señalar que hay una explicación conjunta de los Temas Prioritarios 70 y 71 de carácter general que sólo se menciona en el tema 70. Sin embargo, en cada tema prioritario se detallan las actuaciones por separado como veremos a continuación.

El tema 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), incluye las siguientes operaciones y proyectos.

Se han realizado 29 itinerarios de inserción laboral para personas muy alejadas de mercado laboral, en desventaja social y 1 operación de campañas de sensibilización y difusión.

El trabajo se desarrolla a través de las oficinas territoriales de Cruz Roja, en concreto en 11 Comunidades Autónomas, en 17 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.

Operación: Itinerarios integrados de inserción para personas desfavorecidas.

Esta operación tiene 3 tipos de itinerarios que se definen a través de los siguientes proyectos, basado en colectivos específicos o con diferentes niveles de empleabilidad:

- Activación y acompañamiento laboral para mujeres y jóvenes
- Servicio de mediación sociolaboral
- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral e Itinerarios integrales con un colectivo específico

ACTIVACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO LABORAL PARA MUJERES Y JÓVENES

Los proyectos de activación y acompañamiento surgen de la necesidad de ofrecer respuestas más personalizadas, adaptadas y ajustadas específicamente a mujeres con dificultades

sociales múltiples que se encuentran muy alejadas del mercado laboral, especialmente en las primeras fases de acercamiento al mercado laboral o a jóvenes sin cualificación profesional y con nula formación.

Se dirige principalmente a mujeres que necesitan de una intervención más amplia e integral que refuerce aspectos tales como el autoconcepto, la valorización personal, las habilidades y competencias personales básicas que facilitan la integración social, etc. para que se produzcan cambios hacia actitudes que fomenten su empoderamiento, para que refuercen su capacidad de tomar decisiones, sus habilidades de comunicación...y de esta manera puedan recorrer su itinerario hacia el empleo con mayores garantías.

Este cambio necesita de un acompañamiento permanente y su objetivo central ha sido que las mujeres con dificultades múltiples se acerquen al mercado laboral y participen en él y que sean autónomas en su búsqueda de empleo.

Respecto al año anterior los perfiles de las mujeres ha empeorado y en 2010 han sido más las mujeres que han cronificado su situación. Suben 5 puntos las que su antigüedad en el desempleo es de 2 años o más y en un 2% el de inactivas, incrementa en un 10% el porcentaje de mujeres con escasa o nula formación.

Se observan mayores niveles de angustia y deseo de respuestas “milagro” que cuesta desmontar. Las necesidades básicas son más acuciantes (vivienda, alimentación, etc...), por lo que se ha dedicado parte de la intervención a derivar a programas de alimentos, proyecto pobreza u otros recursos sociales para solucionar problemas de primera necesidad.

Hay un acercamiento al proyecto de mujeres que se empiezan a encontrar alejadas del mundo laboral, por circunstancias sobrevenidas como consecuencia de la situación actual del mercado laboral.

Sin embargo hay un descenso de participantes que están encontrando empleo en servicio doméstico irregular lo que les permite sobrevivir pero les impide formarse o realizar con constancia otras acciones.

El proyecto se ha desarrollado durante el 2010 en Alicante, Cádiz, Córdoba, Barcelona (Manresa y Santa Coloma), Lleida (Mollerussa), Girona, Huesca, Toledo y Segovia con mujeres en dificultad social y en Almería con jóvenes alejados del mercado laboral.

Datos básicos PARTICIPACION

	Nº Realizado 2010			Ratio de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Almería	48	24	72	25%	29%	26%
Cádiz	49	1	50	31%		31%

	Nº Realizado 2010			Ratio de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Córdoba	75		75	40%		40%
Andalucía	172	25	197	33%	28%	32%
Toledo	53		53	42%		42%
Castilla La Mancha	53		53	42%		42%
CONVERGENCIA	225	25	250			
Huesca	51		51	33%		33%
Aragón	51		51	33%		33%
Barcelona	72		72	19%		19%
Girona	44		44	9%		9%
Lleida	47		47	17%		17%
Cataluña	163		163	16%		16%
COMPETITIVIDAD	214		214	20%		20%
Segovia	76		76	47%		47%
Castilla y León	76		76	47%		47%
Alicante	100		100	33%		33%
Comunidad Valenciana	100		100	33%		33%
TRANS.COMPET.	176		176	39%		39%
TOTAL ESTATAL	615		640	31%		31%

Respecto al año anterior, el 2010 ha aumentado:

- El número de personas atendidas en un 7%, lo que supone 640 mujeres en dificultad social principalmente han participado en un itinerario de inserción laboral, de las cuales 615 son mujeres porque es uno de los proyectos que forman parte de las medidas específicas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Más demanda cada año, especialmente en el caso de mujeres jóvenes
- La media de horas de intervención con cada participante es de 112hr lo que supone un aumento del tiempo de dedicación, intensificándose de esta manera el trabajo y las posibilidades de inserción laboral.
- Se ha insertado un 31% de las personas atendidas, lo que supone un 2% más que el año anterior. Aunque es de destacar que las dificultades de conciliación, especialmente en el caso de las mujeres con responsabilidad no compartidas, hace que la jornada a tiempo parcial sea su "única" opción viable de acceso al empleo lo que supone en la mayoría de las ocasiones la cronificación en la precariedad laboral de estas mujeres.

El incremento en la media de horas de intervención con cada participante, 30 horas más respecto al año anterior, permite un grado de intensidad acorde y un avance considerable que

se constata en la ratio de inserción teniendo presente el nivel de empleabilidad de las mujeres que se atiende en estos itinerarios.

	Total horas por participante		
	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL ESTATAL	113.70	76.64	112.31

Ante el contexto de crisis actual y la dificultad para obtener empleo se ha optado por potenciar las actividades de orientación y de carácter formativo del proyecto, tratando así de mejorar la empleabilidad, la motivación y las posibilidades de mejorar su posición frente al mercado laboral. Esta intensificación se traduce en un incremento de horas, oferta y participación. Uno de los elementos claves dentro de los itinerarios con mujeres en dificultad social ha sido reforzar los contenidos relacionados con la orientación profesional y el empoderamiento, con las competencias personales y técnicas, se ha fomentado la autonomía y la iniciativa a través de los espacios de búsqueda, se ha reforzado el intercambio de experiencias y aprendizaje compartido entre iguales, y se ha potenciado la capacitación profesional y prácticas en empresas , especialmente en el caso de los y de las jóvenes.

Las características del perfil y las dificultades del acceso a la formación han obligado a organizar directamente desde el proyecto un mayor número de cursos de capacitación profesional. Las acciones de formación en las que han participado 72% de las personas, Se han realizado 151 cursos de formación de los cuales 114 en formación prelaboral y 37 en cursos de capacitación profesional, un 11% más que el año anterior, para un total de 460 personas, que suponen el 68% del total de mujeres atendidas y el 32% del total de los hombres atendidos. En la siguiente tabla se sintetiza el trabajo realizado en formación:

	Porcentajes personas formadas realizado			Porcentajes personas Formadas en competencias transversales del total participantes			Porcentajes personas Formadas en capacitación profesional total participantes		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL	72%	63%	72%	66%	58%	65%	35%	54%	36%

	Media de horas de formación		
	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL ESTATAL	92.39	55.13	90.99

	Nº de cursos	Media de horas
Formación Transversal	114	17
Capacitación Profesional	37	84

Se ha apoyado la participación en el itinerario con más medidas complementarias de las previstas debido a la situación económica general, y éstas se han concentrado fundamentalmente en apoyo a acciones formativas.

En el caso del proyecto dirigido específicamente a jóvenes se adaptan los centros de interés porque tienen escaso o nulo nivel formativo es uno de las grandes barreras y el retorno al sistema educativo uno de los principales objetivos ya que el tipo de empleo que consiguen es muy frágil.

Decir que como logros cualitativos de los proyectos las mujeres y jóvenes que participan activamente no solo refuerzan sus capacidades en relación a la empleabilidad sino que implican una mejora de su situación personal y calidad de vida.

En los proyectos de activación y acompañamiento a demanda de las mujeres se han ido organizando una serie de espacios informales (puntos de encuentro) y acompañamientos a recursos de empleo y formación, en los que han participado 138 mujeres en 60 visitas. Los puntos de encuentro permiten reunir a un grupo de mujeres con carácter semanal, quincenal o mensual para abordar temas de su interés sobre los que quieren profundizar. El trabajo realizado refuerza competencias y habilidades necesarias, empodera a las mujeres, aumenta su autoestima y capacidad de comunicación y supone una formación en igualdad de oportunidades, la creación de redes informales pero estables entre participantes. Los acompañamientos a recursos se han centrado en visitas a recursos de formación y empleo, acompañamientos a empresas y servicios públicos territoriales de empleo, sindicatos y entidades que desarrollan cursos de formación, servicios de información y asesoramiento específicos. Los principales logros cualitativos que se muestran en el proyecto son la mejora de la empleabilidad se evidencia a través de los siguientes indicadores:

- Menor petición de prestaciones sociales porque optan por una búsqueda activa y autonomía económica más sostenible.
- Haber pasado más de una entrevista de trabajo como consecuencia de la búsqueda activa que les ayuda a mejorar su situación y su realidad en relación al empleo.
- Experiencias laborales iniciales y repetición de estas
- Aumento de la motivación por la formación, como medio para mejorar la empleabilidad.
- Mejora el conocimiento del mercado laboral: exigencias, técnicas de búsqueda de empleo, conocimiento de recursos. De tal manera, que sus expectativas laborales se hacen mas realistas, y contribuyen a definir objetivos profesionales a medio y largo plazo

- Uso de los recursos de empleo públicos de manera consciente
- En el caso de la población juvenil se observa una tendencia a que los y las jóvenes que habían abandonado los estudios obligatorios vuelvan a retomarlos.

Otros aspectos que implican la evolución de los y de las participantes son: la mejora de la autoestima, la mayor confianza en sus posibilidades, la apertura hacia la formación, la mejora de sus redes sociales, el acceso a recursos económicos y sociales básicos para su situación personal, el desarrollo de habilidades sociales y personales y un mejor conocimiento del mercado de trabajo que ha permitido que un 31% de personas accedan a un empleo.

SERVICIO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL

El itinerario a través del Servicio de Mediación Sociolaboral tiene como público objeto personas que tienen dificultades especiales, que viven en contextos desestructurados y que participan en diferentes proyectos de intervención social con los que se trabaja la dimensión psicosocial y de salud.

Los principales grupos específicos de intervención son: personas drogodependientes, reclusas y ex reclusas, personas sin hogar o en situación de calle, personas paradas de larga duración, mujeres víctimas de violencia de género y otros grupos de personas excluidas socialmente, ya que parten de situaciones multiproblemáticas en su contexto.

El elemento clave de este proyecto, es principalmente el colectivo de intervención, la intensidad, la integralidad y el enfoque de la intervención hacia la consecución de empleo como un medio para el cambio personal y social. Y se realiza con la persona un itinerario de inclusión social en el que interviene de manera complementaria el trabajo de inserción laboral y el trabajo de atención social.

El valor añadido de estos itinerarios es que se produce un proceso de mediación sociolaboral efectivo y coordinado entre servicios sociales o proyectos de intervención social de la propia Institución con el itinerario de inserción laboral desarrollado a través del POLCD. Permite no duplicar recursos sino complementarlos, acercar los recursos de Empleo a las personas atendidas en las casas, pisos y centros de CRE en los que se ofrece atención social, sanitaria, jurídica y psicológica, para completar el circuito de apoyo a la integración sociolaboral realizando un itinerario integral para su inclusión social. De esta manera se pone en valor las habilidades personales y profesionales de las personas, devolviéndoles una imagen en positivo de sus competencias reales y su capacidad para acceder al mercado de trabajo.

En el 2010 se ha evidenciado un incremento de hombres y mujeres, que frente a un cambio en su situación socioeconómica, ya sea a nivel individual o de la unidad familiar, buscan un apoyo complementario a la hora de afrontar su situación de desempleo, para poder cubrir sus necesidades básicas y tener acompañamiento e información en búsqueda activa de empleo, con el objetivo de recuperar su situación anterior.

Respecto al año anterior, se ha detectado un incremento de participantes con un nivel de estudios básico o casi nulo, así como un incremento del porcentaje de personas con más de un año en desempleo.

En relación a los perfiles de personas desempleadas de baja empleabilidad e inactivas del mercado laboral, el cambio que ha prevalecido ha sido la agudización de su situación social y económica, así como un continuo deterioro emocional. Estos perfiles han requerido un trabajo mucho más coordinado e interdisciplinar. La principal dificultad es conseguir su implicación en procesos a medio y largo plazo, su activación y acompañamiento para que no rechacen la participación en las medidas que no tenga una contraprestación económica inmediata como respuesta a sus necesidades de emergencia.

Importante destacar, el incremento en la participación dentro de estos perfiles con grupos específicos de jóvenes y mujeres de víctimas de violencia de género.

En el caso de los jóvenes atendidos desde el proyecto, presentan escasa experiencia laboral, carentes de formación y poca motivación, se ha primado la posibilidad de acceso a acciones formativas dirigidas a desempleados, a través de contactos con entidades y orientadores del Servicio Público de Empleo, también se ha priorizado la formación en cursos de capacitación que les permita poder acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto pese a su juventud e inexperiencia. También se ha intensificado el trabajo en red, con aquellos jóvenes que padecen drogodependencia, para realizar un seguimiento en procesos de rehabilitación.

En el caso de mujeres de víctimas de violencia de género atendidas desde el proyecto, presentan bajo perfil de empleabilidad dada la carencia de experiencia laboral y carencia de hábitos laborales, por lo que, además de un trabajo paralelo y seguimiento con los dispositivos de protección, se ha realizado un trabajo de identificación y definición de objetivos profesionales, motivado para el acceso a la capacitación profesional.

El proyecto de itinerarios a través de Servicios de Mediación Sociolaboral, se desarrolla en 12 localidades durante el año 2010: Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife, Mataró, A Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra (Vigo), Almería, Huelva, Granada, Salamanca y Valladolid.

En el periodo de ejecución se han atendido un total de 718 personas, de las cuales, 710 han recibido orientación profesional (99% de las mujeres y 91% de los hombres), 449 han pasado por

acciones formativas (65% de las mujeres y un 61% de los hombres), 325 han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios (50% de las mujeres y un 41% de los hombres) y 226 personas, un 31% las que participan, han encontrado trabajo en el proceso, realizándose una mayor inserción de mujeres, (37% mujeres y un 27% de los hombres).

Datos básicos de intervención e inserción

	Número de participantes			Ratio de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Almería	10	43	53	30%	21%	23%
Granada	51	52	103	22%	31%	26%
Huelva	32	18	50	28%	17%	24%
Andalucía	93	113	206	25%	25%	25%
A Coruña	22	28	50	45%	21%	32%
Orense	28	22	50	39%	32%	36%
Pontevedra	25	26	51	44%	42%	43%
Lugo	24	27	51	38%	15%	25%
Galicia	99	103	202	41%	27%	34%
CONVERGENCIA	192	216	408	33%	26%	29%
Barcelona	12	38	50	67%	21%	32%
Cataluña	12	38	50	67%	21%	32%
COMPETITIVIDAD	12	38	50	67%	21%	32%
Salamanca	16	41	57	31%	24%	26%
Valladolid	33	59	92	39%	22%	28%
Castilla León	49	100	149	37%	23%	28%
Tenerife	21	34	55	62%	50%	55%
Las Palmas	56	0	56	34%	0%	34%
Canarias	77	34	111	42%	50%	44%
TRANS.COMPET.	126	134	260	40%	30%	35%
Estatal	330	388	718	37%	27%	31%

En el contexto actual, donde se ha vivenciado mayor número de dificultades para el acceso al empleo (disminución de la oferta, mayor competitividad a la hora de acceso a un puesto de trabajo, incremento de los requisitos de acceso como son, experiencia acreditativa, formación reglada...), se valora de forma positiva la tasa de inserción obtenida (31%), lo que supone que un 37% del total de las mujeres atendidas han encontrado trabajo, y un 27% de los hombres se han incorporado al mundo laboral.

Cabe destacar que el mayor número de las inserciones está en contratos con temporalidad inferior a 6 meses, lo que está relacionada con la aceptación de este tipo de contratos, para poder paliar las necesidades básicas y mayor agravamiento de la situación personal de los participantes, que dificulta un acceso y participación en condiciones de igualdad a empleos más estables.

La media de horas de intervención de las personas, se ha situado en 83 horas en mujeres y 78 horas en hombres, incrementándose la intensidad con respecto al año anterior, si bien, este intervalo se valora alejado de la intensidad que requieren este tipo de proyectos.

En relación al número de cursos organizados directamente desde el proyecto, se han desarrollado 151 acciones formativas. El 27% de la acción formativa desarrollada se ha enfocado a cursos de capacitación profesional.

En relación al año anterior, los logros más significativos se reflejan en el refuerzo y mejoras de las medias que contribuyen a la mejora de empleabilidad de los y las participantes a través de las acciones de orientación y participación en acciones formativas, de forma general. A través de la orientación se detectan mejoras en la actitud, motivación, activación, iniciativa y autonomía para la búsqueda de empleo, identificándose un impacto positivo del proyecto, reflejado en la mejora de los perfiles de empleabilidad:

- Alta motivación y compromiso con la participación en el itinerario: Con el perfil que se interviene desde el proyecto, es complicado establecer unos objetivos a largo plazo, ya que requieren en la mayoría de los casos, un proceso de integración social previo o paralelo a su itinerario de inserción laboral.
- Cambios en la motivación y activación hacia la búsqueda de empleo: gracias a una intervención más intensificada y a un seguimiento personalizado que se realiza desde el inicio de su itinerario, se evidencia, que en cortos periodos de tiempo, se produce un cambio en la actitud de las personas, en su motivación para la búsqueda de empleo, le dan importancia a las habilidades sociales y personales, al aprendizaje del manejo y conocimiento de recursos informáticos (utilización de correos electrónicos, navegar por páginas de búsqueda de empleo, elaboración de sus CV...), la importancia de conocer el mercado laboral, los puestos más demandados. Se evidencia una mejora de la motivación y autonomía ante la búsqueda de empleo.
- Alta motivación hacia la formación: al inicio de los itinerarios, debido al tipo de perfiles, es complicado conseguir una continuidad y permanencia prolongada en las acciones formativas, en este sentido, se ha logrado por un lado, una concienciación mayor de la necesidad de obtener una formación reglada para el acceso al mercado laboral, así como se ha logrado una alta permanencia en los cursos transversales y de capacitación profesional.
- Mejora en la capacitación profesional vinculada a su objetivo profesional, se ha logrado un alto porcentaje de permanencia en las acciones de capacitación profesional, tanto de hombres como de mujeres.

- Mejor conocimiento sobre el mercado laboral, adaptación y reorientación de los perfiles profesionales a las ofertas y demandas de su entorno.
- Mayor acercamiento a ofertas y una alta participación en los espacios de búsqueda activa de empleo.
- Con las personas que carecen de formación reglada, se intensifica la intervención enfocada a la concienciación y motivación hacia la formación reglada (Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional, etc), iniciando grupos de impartición de clases de apoyo con la red de personas voluntarias.
- Incremento en la participación de prácticas en empresas, lo cual es sumamente importante para acercar a estos perfiles al mercado laboral real y la mejora de su perfil de empleabilidad.
- Flexibilidad de horarios y adaptación a las acogidas y entrevistas personales a sus horarios disponibles.
- Incremento considerable del trabajo en red y de búsqueda de apoyos de la comunidad, en colaboración con otros proyectos de CRE y entidades externas.

ITINERARIOS INTENSIFICADOS PARA PERSONAS MUY ALEJADAS DEL MERCADO LABORAL

Son proyectos de formación, orientación e intermediación laboral que trabajan con personas desempleadas de muy baja empleabilidad y muy alejadas del mercado laboral, y que tienen además problemáticas sociales añadidas. Este tipo de proyectos engloban:

- Los itinerarios integrales por colectivo específico. Éstos centran su intervención en las especificidades de vulnerabilidad de determinados colectivos. En concreto son proyectos destinados a la mejora de la empleabilidad y acercamiento al mercado laboral de personas con conductas adictivas y personas jóvenes sin cualificación.
- Los itinerarios integrales intensificados para personas de muy baja empleabilidad. En estos casos el perfil de personas es más diverso y el proyecto se dirige a aquellas personas que se encuentran más alejadas del mercado laboral (personas reclusas, drogodependientes ...).

De manera general el grueso del proyecto se centra en personas inactivas o desempleadas de muy baja empleabilidad cuyas problemas habituales son: participación discontinua en empleos no cualificados, escasez de recursos y escasos apoyos familiares, expectativas alejadas, sin

hábitos personales y laborales, desorganización de horarios y tareas, muchas demandas paralelas y escasos compromisos, deterioro físico y estigma social, privación de libertad, mayor dependencia de servicios sociales, etc.

Durante este periodo se ha ampliado la participación a un perfil con mayor experiencia que en la situación actual se ha visto expulsada del mercado laboral y que encuentra dificultades para volver a insertarse, que no cuenta con recursos y herramientas para búsqueda de empleo, que pierde cobertura de prestaciones y empieza a tener nuevos problemas.

La situación de crisis ha venido a incrementar la precariedad y vulnerabilidad de los destinatarios de estos proyectos: agrava los problemas económicos y agrava sus posibilidades de empleo por el aumento de personas desempleadas con mejor perfil profesional. Además, se incrementan los problemas sociales de estas personas requiriendo de un abordaje social previo o en paralelo. Los temas son muy dispares y abarcan ámbitos como el de la vivienda, educación, asesoramiento legal: prestaciones, ayudas económicas puntuales, alimentos, ayudas de alquiler, derivaciones para valoraciones médicas cara a solicitar una incapacidad, informaciones de plazos de becas y ayudas escolares, asesoramiento legal por desahucios, deudas...

Los itinerarios integrales con un colectivo específico se desarrollan en las provincias de Albacete, Ciudad Real y Cuenca. Los Itinerarios integrales intensificados para personas desempleadas e inactivas se desarrollan en las provincias de Badajoz, Burgos, Cantabria y la Rioja.

Datos básicos PARTICIPACION

	Nº Realizado 2010			Ratio de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Albacete	30	26	56	43%	42%	43%
Ciudad Real	18	37	55	44%	22%	29%
Cuenca	13	44	57	62%	27%	35%
Cuenca jóvenes	34	23	57	26%	45%	33%
Castilla La Mancha	95	130	225	40%	32%	35%
Badajoz	101	63	164	35%	38%	36%
Extremadura	101	63	164	35%	38%	36%
CONVERGENCIA	196	193	389	37%	34%	35%
La Rioja	37	25	62	35%	44%	39%
Cantabria	78	63	141	40%	19%	30%
COMPETITIVIDAD	115	88	203	38%	26%	33%
Burgos	35	61	96	51%	36%	42%
Castilla León	35	61	96	51%	36%	42%
TRANS.COMPET.	35	61	96	51%	36%	42%

	Nº Realizado 2010			Ratio de inserción		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL ESTATAL	346	342	688	39%	32%	36%

	Total horas por participante		
	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL ESTATAL	140,41	134,26	137,35

A lo largo del año 2010, se han atendido un total de 688 personas. Respecto al 2009:

- Está muy equilibrada la participación de hombres y mujeres en el proyecto. Se ha reforzado la captación de mujeres con el fin de compensar la mayor presencia masculina y como resultado participa un 6% más de mujeres que el año anterior.
- Han encontrado trabajo un 4% más que el año pasado. Sin embargo en términos generales se han precarizado las condiciones de los empleos conseguidos: hay menor estabilidad y más contratación a tiempo parcial que en 2009.
- Se incrementa la intensidad de la intervención como media se interviene 137 horas en 2010 por persona.

A continuación se detallan algunos datos específicos de las medidas que forman los itinerarios.

	Porcentajes orientación realizado			Media de horas orientación		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL ESTATAL	100%	100%	100%	18,08	15,12	16,61

	% participación			Media de horas	Media de sesiones	Nº de sesiones
	Mujeres	Hombres	Total			
Orientación individual	99%	100%	99%	7.76	8	5775
Orientación grupal	74%	73%	73%	7,78		165
	Porcentajes personas formadas realizado		Porcentajes personas Formadas en competencias transversales del total participantes	Porcentajes personas Formadas en capacitación profesional total participantes		

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL	67%	66%	66%	56%	58%	57%	42%	37%	39%

El número de cursos ha sido de 144 tanto de formación prelaboral como de capacitación profesional con media de horas como las que se exponen a continuación:

	Nº de cursos	Media de horas
Formación Transversal	104	17
Capacitación Profesional	40	184

	Porcentajes preseleccionados realizado			Ratio de inserción de la intermediación en relación al total participantes		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL ESTATAL	42%	28%	35%	19%	10%	14%

Se observa un cambio de perfil en estos proyectos, en concreto, más precario y alejado del mercado laboral, más mujeres, más jóvenes, por formados y con más antigüedad en el desempleo. Este cambio en el perfil es acorde con la intensificación en la intervención que se traduce durante el 2010 en:

- Mayor tiempo de dedicación en todas las medidas, especialmente en el caso de la formación,
- Mayor oferta: más sesiones, más oferta formativa, mayor diversidad de contenidos
- Mayor participación en orientación grupal, espacios de búsqueda, capacitación profesional y en procesos de selección (especialmente en el caso de los hombres en la orientación, y de las mujeres en la capacitación y procesos de selección). Especialmente la participación se produce en acciones propias porque se adaptan mejor a las características y necesidades de las personas participantes.
- Refuerzo de la motivación, acompañamiento y seguimiento durante todo el proceso, especialmente en las acciones formativas.

En el caso de la relación con las empresas se ha doblado el número de empresas que se han contactado y visitado en relación al año anterior. Las características y los perfiles de las personas participantes han requerido actuaciones específicas para poder buscar ofertas más ajustadas. Este mayor acercamiento a las empresas ha incrementado:

- El nº de empresas de las que se reciben ofertas de 478 a 874.
- El peso de la inserción a través de la intermediación: 14% (6 puntos más que en 2009).

	Relaciones con empresas						
	Empresas Contactadas	Empresas Visitadas	Empresas Asesoradas	Empresas con oferta	Emp con seguimiento	Empresas contactadas/100 participantes	Empresas visitadas / 100 participantes
TOTAL ESTATAL	357	193	65	874	133	51	28

Este trabajo ha tenido como resultados y principales logros que aquellas personas que participan activamente han reforzado sus capacidades en relación a la empleabilidad sino que implican una mejora de su situación personal y calidad de vida.

Las estrategias adoptadas han sido continuistas respecto al 2009, pero de manera más consolidada y adoptada lo que ha implicado una nueva reorganización de la planificación y optimización del tiempo. No se han producido grandes innovaciones, sino que se han ido incorporando las recomendaciones y buenas prácticas que se han ido sugiriendo e intercambiando a lo largo del periodo:

- Metodológicamente la intervención ha sido más integral y más intensiva
- Los y las participantes han sido más conscientes de su situación y de los pasos que tenían que dar para conseguir su meta.
- Se ha aprovechado mejor el recurso de la metodología grupal.
- Se ha equilibrado la intervención que se realiza por sexos.
- En el caso de las mujeres sus mayores dificultades han hecho que para compensar mayores elementos de discriminación se haya llevado a lo largo del itinerario acciones específicas y de discriminación positiva.
- Se ha reforzado la capacitación (adaptando nuestra intervención al nuevo contexto en el que se demandan empleados con mejor cualificación profesional.), intermediación, tanto con las personas (mayor ajuste entre puestos solicitados y perfiles) , como con las empresas (facilitar trámites para la contratación, más empresas visitadas y contactadas)

- Se ha mejorado la complementariedad con otros recursos internos y externos para dar respuesta a necesidades más complejas y precarias.
- Se ha mejorado el alcance de las intervenciones a través de la mejora de la complementariedad y coordinación entre proyectos.
- Se ha fomentado la autonomía de los y de las participantes, dotándoles de las herramientas necesarias para ello a través de la orientación y la formación.

A continuación se recogen los cambios producidos en las y los participantes:

- Conocimiento y uso de recursos y herramientas. Vienen con un desconocimiento de los recursos de empleo, de las herramientas de búsqueda, y a lo largo de su participación en el proyecto acuden a diferentes recursos existentes, conocen y usan herramientas que les permite una búsqueda activa y autónoma...
- Acceso a la formación. Su participación en el proyecto facilita su acceso tanto interna como derivada, mejorando así su cualificación mediante la formación. En el caso de todos los perfiles este indicador es un logro, especialmente en el caso de los jóvenes.
- Ajuste de expectativas y una visión más realista sobre el empleo, la formación, el proceso de búsqueda, la participación en el itinerario....Muchas de las personas que participan tienen en un primer momento una actitud pasiva ante la búsqueda, piensan que la cualificación no es importante de cara a conseguir un empleo incluso que es una pérdida de tiempo, que el CV no es imprescindible, que pueden "servir" para cualquier trabajo, que conocían todo sobre una profesión, que no necesitan mejorar habilidades y competencias o que Internet es solo cosa de jóvenes , que hay edades para estudiar...y terminan siendo conscientes de la importancia de definir un objetivo profesional, de tener una actitud activa ante la búsqueda, de la cualificación profesional, se dan cuenta que las habilidades sociales y personales son algo más que saber hablar, que necesitan reflexionar sobre su futuro, estar al día, tener conocimientos informáticos (para colgar sus CV...) , conocer cómo funciona el mercado, cuáles son los puestos más demandados...
- Mejora de la autoestima, de la motivación, del autoconocimiento, de la autonomía
- Aumenta las redes sociales
- Fomenta valores de ciudadanía, convivencia e igualdad entre los sexos.

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.

En el Tema Prioritario 71 se han llevado a cabo 2 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	Ámbito territorial	Campaña	Línea de actuación
Convergencia	Galicia	Empresa abierta	RSE y fomento de la inclusión social
Multiobjetivo	Nacional	Te corresponde, nos corresponde	Corresponsabilidad en materia de conciliación

Con respecto a la campaña “Empresa abierta”, durante 2010 se han realizado actuaciones de continuidad del trabajo realizado durante 2.009

En cuanto a la campaña “Te corresponde, nos corresponde” en 2010 se ha realizado los trabajos previos a su puesta en marcha y desarrollo los cuales están previstos para 2011

➤ FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

La Fundación Secretariado Gitano en el Tema Prioritario 71, ha conseguido a través del Programa ACCEDER un total de 3.725 contratos que si tenemos en cuenta el acumulado nos da un total de 8.291 contratos desde el comienzo del programa. De igual forma medimos el impacto que han tenido nuestras acciones en términos de itinerarios nuevos realizados y ha sido 6.903 durante el periodo que nos ocupa el presente informe, que acumulados con 2010 hacen un total de 16.289 personas.

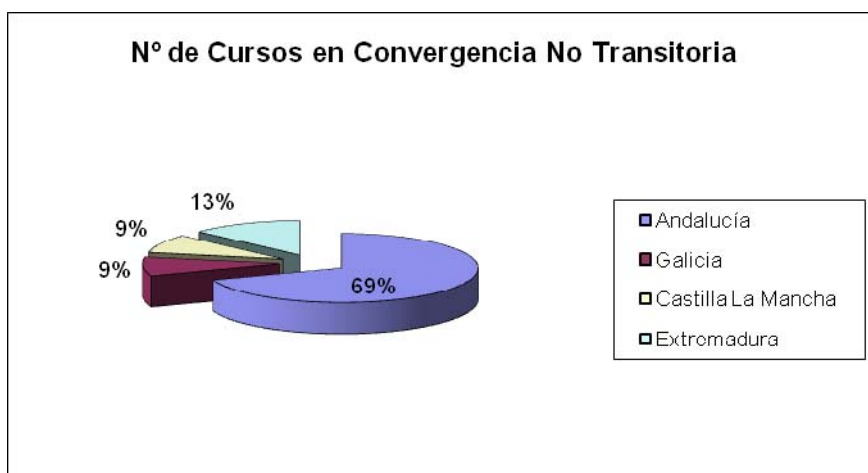
Dentro de las actuaciones llevadas a cabo en este tema, además de la operación de itinerarios se han desarrollado otro tipo de acciones dentro de la formación. En total han sido 232 *cursos* donde se han impartido por una parte unas 112.211 horas teóricas y 49.442 horas prácticas beneficiando a un total de 2.311 personas dentro de los diferentes cursos.

CURSOS 2010	ALUMNOS	HORAS TEORIA	HORAS PRÁCTICA	TOTAL TEORIA	TOTAL PRÁCTICA
ANDALUCÍA	611	3504	3436	24690	20943
GALICIA	78	302	102	1914	858
CASTILLA - LA MANCHA	71	735	205	4525	3325
EXTREMADURA	110	899	587	5030	2160
MURCIA	265	666	597	10870	6315
ASTURIAS	68	274	165	2858	1488

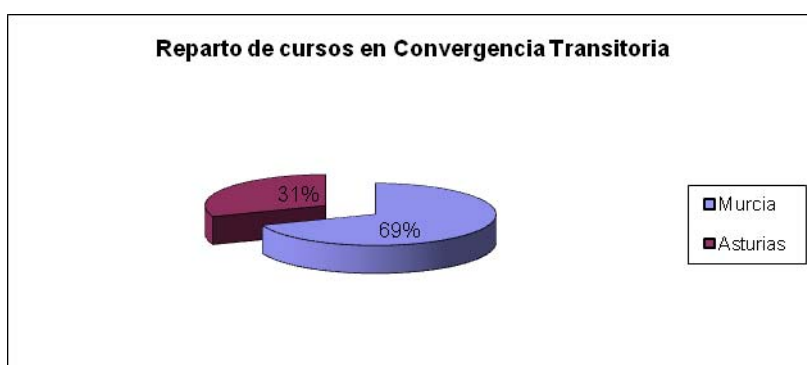
CASTILLA Y LEON	142	1349	309	10679	3082
COMUNIDAD VALENCIANA	374	1280	245	15069	2955
ARAGÓN	120	141	0	4010	0
CATALUÑA	121	606	960	8932	4500
MADRID	261	1130	270	21185	2240
NAVARRA	36	127	110	1000	830
PAIS VASCO	134	162	102	1449	746

El 49% de los cursos se han impartido en las regiones de Convergencia, destacando Andalucía con un 70% de los cursos realizados, mientras que el resto se distribuyen entre las CCAA de Galicia, Castilla la Mancha y Extremadura.

El resto se distribuyen en las demás regiones de la siguiente manera, 26 en las regines Convergencia Transitoria, 43 en las regiones Competitividad Transitoria y 59 en las regiones Competitividad Transitoria.



TOTAL DE CURSOS 104



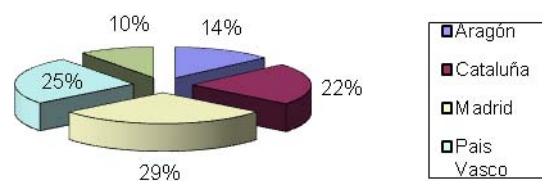
TOTAL DE CURSOS 26

Reparto de Cursos en Competitividad Transitoria

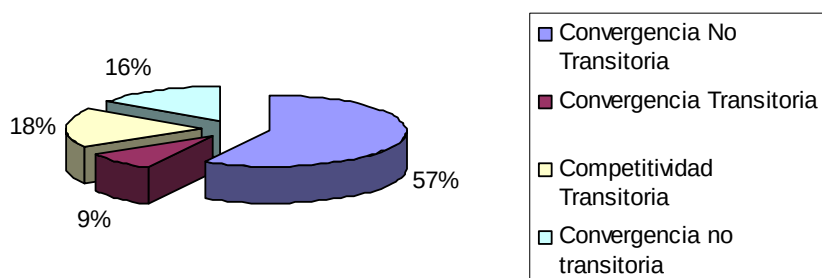


TOTAL DE CURSOS 43

Reparto de Cursos en Competitividad no transitoria



TOTAL DE CURSOS 59



TOTAL DE CURSOS 232

TOTAL DE CURSOS	Nº CURSOS
CARRETILLEROS	23

DEPENDIENTE	20
HOSTELERÍA	20
LIMPIEZA	23
CAMARERA DE PISOS	14
INFORMÁTICA	12
ALFABETIZACIÓN	11
ESTÉTICA	11
MANTENIMIENTO	10
CAJERA GRANDES SUPERFICIES	10
CARNÉ DE CONDUCIR	10
REPONEDOR/A	11
ATENCIÓN AL CLIENTE	9
COCINA	8
CONSTRUCCIÓN	7
CAMARERO/A	6
MONITOR DE ACTIVIDADES SOCIO.	6
PRELABORAL	5
AZAFATAS	4
AIRE ACONDICIONADO	3
JARDINERIA	6
MOZO DE ALMACÉN	5
PEÓN AGRÍCOLA	3
VIGILANTE	5
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA	2
LAVANDERÍA	4
MEDIADOR/A	2
VENTA AMBULANTE	1
TOTAL	232

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 232 cursos organizados, o bien en otros aprovechando la formación ofrecida por otras entidades.

El plan formativo durante este periodo ha dependido como en la mayoría de los casos de la oferta de empleo en cada uno de los territorios en función de las ofertas recibidas por la prospección, obteniéndose en la mayor parte de los casos un resultado satisfactorio. El objetivo de estas formaciones siempre ha tenido la contratación posterior que dependiendo de los casos esta ha podido estar cerrada de antemano con un porcentaje concreto de contratación normalmente entre el 30 y el 50%.

➤ IMSERSO

OBJETIVO CONVERGENCIA NO TRANSITORIA:

ALBACETE:

Indicadores de formación

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 45	>45	<25	25 a 45	>45	
Encuadernación	0	3	4	3	1	1	800
Operario Reprograf	5	4	0	0	0	0	570
Teleasistencia	0	0	0	0	2	4	380
Instalación y mantenimiento de redes	0	3	1	0	0	0	800
Operaciones de Gestión	2	4	0	2	4	0	900
Tratm elemnt Gráficos	4	6	0	1	1	0	800
Diseño Publici	3	0	1		4		800
Diseño Web	0	3	1	0	3	1	800
Informática Básica	3	8	1	4	2	1	1000
Administrativo RRHH	0	3	0	0	3	0	370
Informática usuario	0	5	2	0	1	0	400
Nivelación Cultural 4 grupos	12	11	3	4	2	1	800
TOTAL	29	50	13	14	23	8	8420

Indicadores prácticas en empresas.

EMPRESA	Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS	RELACIÓN O NO CON FORMACIÓN DEBIDA PRGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				
METROPOLI	1		Publicidad	250	Si	Si
EMPLDIS	1		Servicios	250	Si	Si
BIELCON	1		Publicidad	250	Si	Si
TOTAL	3			750		

SERVICIO DE INTEGRACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

El Servicio de Integración y Orientación Laboral del C.R.M.F. de Albacete está formado por dos profesionales, que durante el año 2010 han llevado a cabo diversas actividades que se reflejan en los siguientes apartados:

- Orientación Profesional
- Formación Complementaria para la Integración Laboral
- Inserción Laboral
- Difusión y divulgación
- Actividades Complementarias

ORIENTACIÓN PROFESIONAL

1. REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS DE ORIENTACIÓN Y REORIENTACIÓN

Antes de diseñar un “Programa personalizado de inserción laboral” es necesario evaluar los conocimientos, expectativas, y el funcionamiento de la persona en las áreas que luego serán objeto de la intervención posterior.

Las entrevistas se desarrollan a nivel individual y la evaluación tiene un carácter provisional, es el reflejo del estado actual de la persona evaluada. Por ello es importante mantener con ellos posteriores entrevistas para observar la evolución de todas las áreas que se han medido (entrevistas de reorientación), así como la evaluación tanto de la adecuación de los objetivos como su consecución en los períodos marcados, valorando siempre el esfuerzo que el alumno ha invertido en su cumplimiento.

Se han llevado a cabo 49 entrevistas de orientación, de éstas, 29 han sido a los nuevos alumnos que se han ido incorporando a los diferentes cursos, y 11 a personas con discapacidad ajenas al Centro. Se han realizado 9 entrevistas de reorientación, 4 a aquellos alumnos que han sufrido un cambio de programa, los que han finalizado programa y a aquellos cuya situación laboral o formativa ha sufrido algún cambio y 5 a personas con discapacidad ajenas al Centro.

2. TUTORÍAS INDIVIDUALES

Esta acción ha estado dirigida fundamentalmente a personas con objetivos profesionales no definidos, personas que manifiestan un replanteamiento de sus objetivos profesionales, y personas que reiterativamente encuentran dificultades en su incorporación al mundo laboral y a aquellas personas que han necesitado durante su búsqueda de empleo un seguimiento personalizado de las acciones emprendidas para tal fin.

Han sido 13 los usuarios de las tutorías, de éstos, 11 han sido alumnos y 2, personas con discapacidad ajenas al Centro, los que se han beneficiado de esta acción, con un total de 40 sesiones, centradas en aquellas personas que durante el curso han decidido buscar empleo de forma activa, se les ha reforzado la preparación de oposiciones o bien se ha replanteado sus objetivos profesionales.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL

Las actuaciones específicas del servicio tienen como objetivo que los alumnos de los distintos módulos formativos del Centro adquieran los conocimientos necesarios para su integración laboral y conozcan los diferentes aspectos que forman parte de:

1. Técnicas de Búsqueda de Empleo
2. Información Profesional Sistemática

1. CURSO DE TÉCNICAS DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Además de las entrevistas de orientación profesional realizadas a los alumnos, se han desarrollado otras actividades muy relacionadas con la inserción laboral, como puede ser la formación en el proceso íntegro de búsqueda activa de empleo. Seguimos incidiendo en potenciar la búsqueda de empleo en la red, como una buena alternativa para el colectivo de personas con discapacidad.

Este curso se ha llevado a cabo con 4 grupos, con un total de 27 alumnos de los cursos de Ofimática y Gestión Administrativa, Diseño publicitario I, Grabación y verificación de datos y el Curso de Transición. Se ha impartido durante todo el año, con una duración de 1 hora semanal con cada uno de los grupos.

2. INFORMACIÓN PROFESIONAL SISTEMÁTICA (ORIENTACIÓN LABORAL)

Con este curso se pretende que los alumnos de los diferentes módulos adquieran la información necesaria para desenvolverse en el mundo laboral.

Esta formación se ha impartido de forma complementaria a las actividades formativas sobre Técnicas de Búsqueda de Empleo.

Este curso se ha llevado a cabo con 4 grupos, con un total de 27 alumnos de los cursos de Ofimática y Gestión Administrativa, Diseño publicitario I, Grabación y verificación de datos y el Curso de Transición. Se ha impartido durante todo el año, con una duración de 1 hora semanal con cada uno de los grupos, alternando las clases con las de TBAE.

INSERCIÓN LABORAL

Se ha mantenido un intercambio constante de información con aquellas entidades susceptibles de generar o gestionar ofertas de empleo, público o privado:

- Sección de Empleo y formación del Ayuntamiento de Albacete
- Sección de Empleo y formación de Ayuntamientos y Mancomunidades.
- Recopilaciones de oferta de empleo público mediante la consulta y análisis sistemático de las distintas publicaciones oficiales.
- Servicio de Integración laboral de COCEMFE.
- Proyecto de Inserción Laboral de ASPAS.
- Asociaciones Empresariales de Albacete: FEDA, ADECA, AJEMA, etc.

Además de este intercambio constante de información sobre posibles ofertas provenientes de las entidades arriba mencionadas, hemos seguido con las visitas a empresas, la selección de las mismas se ha llevado a cabo teniendo en cuenta fundamentalmente los siguientes criterios:

1. La formación, preparación, experiencia y expectativas de trabajo de los alumnos que forman la bolsa de empleo.
2. Las nuevas empresas creadas en el mercado laboral de Albacete.

Se han realizado visitas a 55 empresas correspondientes a varios sectores:

- Asesorías
- Artes gráficas
- Seguros
- Reciclaje, ...

Desde este servicio se captan y gestionan las ofertas de trabajo que llegan, tanto de empresas particulares, como de otros servicios, como el SIL de COCEMFE, el SEPECAM, Agencia de Colocación del Ayuntamiento...

A lo largo del año 2010 se han realizado 24 contratos.

Desde el Servicio de Integración y Orientación Laboral se trata de acercar en la medida de lo posible este servicio a la población en general y, por este motivo, se presta el Servicio Permanente de Asesoramiento, abierto a toda la población, consiguiendo de esta manera acercar el Centro a la realidad cotidiana y abriendo las puertas a cualquier persona, trabajador o empresario, que busque información con respecto a la creación de su propio puesto de trabajo, contratación, beneficios fiscales, subvenciones, etc.

DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN

Se ha continuado con la labor de difusión del C.R.M.F. con el objetivo de potenciar el conocimiento del Centro entre la población en general y entre los profesionales de los servicios sociales y las personas con discapacidad, en particular.

A través de la sección de noticias de la página web del Centro, se dan a conocer todos los acontecimientos, cursos, jornadas, actos culturales y deportivos, etc. que tengan lugar en el C.R.M.F., el objetivo principal es articular un sistema de comunicación entre el Centro y las Entidades Públicas, Organizaciones empresariales, Asociaciones, población en general, etc. en el que se informe de aspectos relacionados con la formación y otros eventos del CRMF.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

1. ASESORAMIENTO GENERAL

En este Servicio se atienden a lo largo del año las consultas que realizan tanto alumnos del Centro como empresarios, profesionales de los Servicios Sociales y personas con discapacidad ajenas al CRMF.

Este año hemos atendido alrededor de 210 consultas de diversos temas: información cursos CRMF, ayuda en estudio, pensiones, compatibilidad trabajo, FPO y F. reglada externa al Centro, otras bolsas de empleo, búsqueda de empleo, oposiciones, orientación, medidas de fomento, información laboral, renovación de demanda de empleo on-line, subvenciones, actualización de c. vitae... De éstas el 75% corresponden a alumnos del Centro y el 25% restante a ex-alumnos y personas ajenas al CRMF.

3. COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA PÁGINA WEB DEL CENTRO

Desde el Servicio de Integración y Orientación Laboral se está colaborando en el seguimiento, actualización de contenidos, y funcionamiento de la página web, con especial dedicación en las secciones de Consultoría y Empleo, con el fin de dar respuesta a las consultas que sobre temas de formación y empleo nos llegan. También se dan a conocer las noticias y novedades sobre subvenciones, normativa y acontecimientos relacionados con el mundo de la discapacidad.

En el 2010 se han dado respuesta a 38 consultas por Internet, los principales temas tratados han sido: formación del Centro y externa, currículum para CRMF, ayudas técnicas, jornadas ECA (inscripciones y certificados de asistencia), ofertas de empleo del portal disjob y diversas solicitudes de colaboraciones, ...

3. GESTIÓN DE PRÁCTICAS EN EMPRESA

Se han realizado gestiones con empresas para la realización de prácticas de los alumnos, como resultado se han firmado 3 convenios de colaboración formativa.

Posteriormente se ha realizado, quincenalmente, el seguimiento de los alumnos en prácticas, por una parte, con cada uno de los tutores en las empresas, con el fin de comprobar la evolución del alumno en el puesto asignado, su aptitud y actitudes, comportamiento, puntualidad, detectar problemas, etc. y, por otra, con cada uno de los alumnos, para ver sus impresiones sobre la empresa, las dificultades que encuentran en el desempeño de su trabajo, el ambiente laboral, resolver problemas si los hubiera y recoger la ficha que recoge las tareas que realizan.

4. CURSOS DE PREPARACIÓN DE OPOSICIONES

Este año aprovechando la convocatoria extraordinaria específica para personas con gran discapacidad, convocada por la JCCM, desde el SIOL hemos coordinado, programado e impartido la preparación de cuatro categorías profesionales que han sido donde se han encuadrado las personas del CRMF que han optado por esta modalidad de empleo.

Las categorías profesionales han sido:

- Auxiliar de gestión documental
- Conserje-recepcionista
- Conserje
- Ayudante de limpieza

En concreto, desde el SIOL, hemos realizado la preparación de los dos cursos primeros (Aux. gestión documental / conserje-recepcionista), los otros dos por ser grupos en los que se presentaba menos gente se ha optado por la preparación por otros profesionales del Centro y nuestra función ha sido de coordinación (elaboración de horarios/ búsqueda de temas...).

La duración de los cursos ha sido desde Marzo a Noviembre durante 1,30 horas semanales en cada una de las categorías. Desde Septiembre, momento en que salieron publicadas las fechas de examen hasta Noviembre, momento en que se han terminado los exámenes, estas horas se han incrementado, surgiendo asesoramiento individual en las materias tratadas.

5. JORNADAS DE EMPLEO CON APOYO

Este año desde el CRMF de Albacete se propuso una Jornada para emprender el camino del empleo con apoyo. Se ha tratado de conocer los nuevos modelos, y nuevas ideas basadas en las posibilidades, en las habilidades de los individuos y en su participación en el entorno social que les es propio. La apuesta por las capacidades de las personas y en la provisión de los apoyos necesarios, durante el tiempo que sea necesario, para lograr la integración en el medio comunitario ha sido uno de los objetivos de la Jornada. El desarrollo del Encuentro tuvo lugar en Albacete los días 1 y 2 de diciembre y dentro de las dependencias del propio Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física de Albacete.

Desde el SIOL, se ha en la preparación de la Jornada de Empleo con Apoyo, realizando tareas como:

- Selección de entidades y empresas
- Preparación de mailing
- Comprobación telefónica de la recepción de la información por parte de estas entidades
- Información telefónica a asociaciones
- Inscripciones y certificaciones
- Elaboración memoria-resumen de la Jornada.

BERGONDO (LA CORUÑA):

A continuación se especifican las diferentes actividades que se han realizado en el Centro de Promoción de la Autonomía Personal de Bergondo (A Coruña) a lo largo del año 2010,

En el año 2010 la gran mayoría de los usuarios del CPAP de Bergondo, el 89.3% proceden de la Comunidad Gallega, destacando con un 62% los originarios de la provincia de La Coruña, y con un 11.6% de la provincia de Pontevedra.

En menor medida hay usuarios procedentes de otras zonas como Baleares, Andalucía, Comunidad de Madrid, región de Murcia, Castilla la mancha, Comunidad Valenciana o Castilla León.

PROVINCIA	% USUARIOS/AS
CORUÑA	62,0
LUGO	9,1
OURENSE	6,6
PONTEVEDRA	11,6
BALEARES	0,8
GRANADA	0,8
JAÉN	0,8
MADRID	1,7
MURCIA	0,8
TOLEDO	0,8
VALENCIA	0,8
ALICANTE	1,7
LEÓN	0,8
ZAMORA	0,8
PALENCIA	0,8

El aforo total de este Centro es de 114 personas que pueden estar en régimen interno o de media pensión. La oscilación del número de usuarios a lo largo del año, se debe a la directiva de flexibilidad, que permite a modificar las condiciones de residencia para adoptar aquellas que le sea más favorables a las circunstancias individuales de cada persona.

Con la finalidad de alcanzar el objetivo de acceso al empleo, se van a formular distintas medidas que incluyen los siguientes campos de acción:

- a) FORMACIÓN
- b) SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL
- c) PRÁCTICAS EN EMPRESAS
- d) CONTRATACIONES
- e) OTROS ASPECTOS .

a) FORMACIÓN

Las propuestas docentes continúan en consonancia con el año anterior, con ciertas modificaciones en el programa de estudios, con el objetivo de seguir adecuando los contenidos a las demandas del mundo profesional. Los siguientes son los cursos ofrecidos durante el año 2010:

- APLICACIONES INFORMÁTICAS INICIACIÓN
- APLICACIONES INFORMÁTICAS AVANZADO
- GRAFISTA-MAQUETISTA INICIACIÓN
- GRAFISTA –MAQUETISTA AVANZADO
- EMPLEADO DE OFICINA
- TELEFONISTA-RECEPCIONISTA
- TÉCNICAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN
- GESTOR DE COBROS Y SOLVENCIA
- ANIMACIÓN EN 3D

Las necesidades demandadas por un determinado grupo de alumnos/as, pertenecientes a la UNIDAD DE DAÑO CEREBRAL, impulsa la existencia de un plan concreto de CURSOS ESPECÍFICOS:

- TALLER DE TÉCNICAS ARTÍSTICAS APLICADAS A LA DECORACIÓN.
- APLICACIONES INFORMÁTICAS.
- JARDINERÍA Y PLANTAS ORNAMENTALES.
- AUXILIAR FLORISTA

Con el ánimo de impulsar la mejora de los conocimientos base de todos los alumnos se imparten los CURSOS COMPLEMENTARIOS:

- NIVELACIÓN CULTURAL
- ESO

- TALLER DE HABILIDADES SOCIALES
- TÉCNICAS DE ESTUDIO
- TALLER DE PROCESOS CREATIVOS

Las propuestas educativas existentes se centran en las Nuevas Tecnologías de la Información y tareas administrativas, respondiendo a la demanda del mercado laboral actual. A su vez se adecuan, a las necesidades de la propia Comunidad Autónoma, y más específicamente a la zona donde se sitúa el C.P.A.P.

El seguimiento de la programación académica por parte del alumnado se muestra en la tabla que va a continuación, donde se establece la media anual sobre el número de estudiantes, organizándose por edades y sexos:

EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menores de 25 años	14	8	22
Entre 25 y 45	56	19	75
Mayores de 45	12	3	15
No consta	1	2	3

Fuente: aplicación CRMF

Se aprecia un predominio del alumnado con edades comprendidas entre los 25 y 45 años que alcanza el 65.2%, el 19.13% corresponde a personas con edades inferiores a los 25 años, y el 13% a quienes superan los 45 años. Para todos los tramos de edad predomina el número de hombres sobre el de mujeres que solo alcanza el 27.8% del total.

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUXILIAR FLORISTA	2	4	6
JARDINERÍA	7	0	7
GRAF-MAQUETISTA I	4	2	6
GRAFISTA MAQUETISTA II	7	2	9
EMPLEADO DE OFICINA	5	2	7
INFORMÁTICA AVANZADA	6	6	6
INFORMÁTICA UDC	8	3	11
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	6	2	8
TÉC. ARTÍSTICAS APLIC. A LA DECORACIÓN	6	2	8
INFORMÁTICA BÁSICA	6	6	12
GESTIÓN DE COBROS Y SOLVENCIA	4	2	6
ANIMACIÓN 3D	13	2	15
INFORMÁTICA DE GESTIÓN	3	4	6

En cuanto al número de horas, la gran mayoría de los cursos constan de 760 horas lectivas, a las que se suman 50 horas de carácter tutorial. Con la excepción de

Aplicaciones informáticas (UDC), que junto a Técnicas Artísticas aplicadas a la decoración tienen una duración de 475 horas, ambas acompañadas de sus respectivas tutorías. Además, Nivelación Cultural tiene la duración más extensa, con 950 horas. Hay que destacar que los cursos complementarios: Taller de Habilidades Sociales (885 horas), Técnicas de Estudio (676 horas) y Taller de Procesos Creativos (855 horas) no requieren, como los anteriores, un aumento de las horas de tutorías.

Por otra parte, en los ciclos de Nivelación y ESO se presentan los siguientes resultados:

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ESO	2	0	2
NIVELACIÓN	10	5	15

B) SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL.

Dentro del marco de actuación integral del centro se encuentra la prestación del Servicio de Integración Laboral (S.I.L.). Esta propuesta centra 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. Está gestionado por una orientadora laboral y una auxiliar administrativa.

Los Objetivos Principales del SERVICIO de INTEGRACIÓN LABORAL se centran en:

1. Información sobre el contexto global del mundo socio-laboral, enfatizando en las circunstancias que afectan a este colectivo.
2. 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.
3. Motivación cara el empleo.
4. Orientación y Asesoramiento para lograr la inserción laboral.
5. Captación de ofertas de trabajo adecuadas al perfil de los usuarios/as del S.I.L.
6. 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 profesional 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.

Nº USUARIOS/AS ATENDIDOS POR EL SIL
55

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, que es la formación continúa, 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.

Formación Académica/Complementaria (para el empleo)	55
Empleo Cuenta Ajena	169
Consultas Prácticas Profesionales	178
Becas-Ayudas	4
Asesoramiento Laboral	78
Asesoramiento al Autoempleo y Creación de Empresas	5

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.

Una vez finalizada la estancia del alumno en la institución se produce un seguimiento periódico - al menos durante un año más- en donde se continúa con esta prestación, con la finalidad de ofrecerle medios para que sea capaz por sí mismo de solucionar futuros obstáculos.

Durante el año 2010 se tuvo conocimiento mediante este procedimiento, de la inserción laboral de 6 antiguos usuarios del centro para quienes la formación y el asesoramiento recibido durante su estancia en el C.P.A.P fue fundamental para el logro de sus objetivos laborales.

5) TALLER DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO (B.A.E.)

Como complemento instructivo se ofrece la oportunidad de acudir a un BAE o Taller de Búsqueda Activa de Empleo, cuya duración total es de 8 horas de formación grupal, más un número de tutorías individuales en función de los intereses y necesidades individualizadas. Los objetivos de este taller son los siguientes:

- Suministrar información a los/as alumnos/as sobre el mercado de trabajo y las posibilidades de integración en el mismo.
- Evaluar mejor sus capacidades y habilidades: sus puntos fuertes y débiles.
- Derechos y obligaciones del trabajador: cuando termina un contrato, cuando tiene incapacidad laboral, cuando cobra PNC.
- Conocer las fuentes de empleo donde poder dirigirse en la de búsqueda de empleo, información y asesoramiento.
- Proveer a los alumnos/as de técnicas para la búsqueda de empleo: aprender a confeccionar un CURRICULUM VITAE y cartas de presentación a las empresas.
- Mejorar la capacidad para afrontar una entrevista de trabajo.

Los contenidos de este taller son los siguientes:

1. El mercado laboral

Autodiagnóstico

El perfil del trabajador/a

Las profesiones del siglo XXI

2. Derechos y obligaciones del trabajador

Cuándo termina un contrato

Cuándo tiene IPT

Cuándo cobrar PNC

La tarjeta de demanda de empleo

R.A.I. (Renta Activa de Inserción)

3. Fuentes de empleo y de información

Boca a Boca

Empleo Público y Discapacidad

Servicio Público de Empleo

Servicio Público de Empleo Estatal

Empresas de Trabajo Temporal (ETT's)

Asociaciones o Colegios profesionales

Internet

Prensa

Prácticas en empresas

Sindicatos

Entidades y Asociaciones

Empresas Consultoras

4. La carta de presentación

¿Qué es?

Tipos

Estructura

Recomendaciones para su elaboración

5. El curriculum vitae

¿Qué es?

Apartados

Tipos de CV

Recomendaciones

6. La entrevista de trabajo

¿Qué es la entrevista de trabajo?

Tipos de entrevistas

Preparación de la entrevista: antes, durante y después

Cómo abordar la discapacidad en la entrevista

Recomendaciones generales

La reformulación positiva

Ejercicios de Reformulación Positiva

Preguntas más usuales en una entrevista

El role-playing

Lo que nunca debes hacer en una entrevista

Autoevaluación

DATOS sobre los Talleres de BUSQUEDA ACTIVA EMPLEO 2011

FORMACION B.A.E.	EN	CONVOCADOS	FINALIZAN
GRUPO 1	4		1
GRUPO 2	7		7
GRUPO 3	5		3
GRUPO 4	6		6
GRUPO 5	7		6
TOTAL	29		23

A fin de conocer el grado de satisfacción de las personas asistentes a estos talleres, a la finalización de los mismos se les aplica el siguiente cuestionario en el que los y las participantes valoran del 1 al 5 los siguientes aspectos:

1- Nada

2- Poco

3- Suficiente

4- Bastante

5- Mucho

Interés: El interés que los contenidos de la acción.

Utilidad: Aplicación real de los conocimientos adquiridos en la búsqueda de empleo.

Capacidad Pedagógica de la Monitores: Habilidades para la comunicación y la transmisión de conocimientos.

Capacidad Técnica de la Monitora: Conocimientos sobre el tema.

Duración: Horas asignadas a la acción grupal.

Material utilizado: toda la documentación empleada en acción.

De las encuestas suministradas se recoge la siguiente información:

Valoraciones	Puntuación
INTERÉS	4,1
UTILIDAD	4,2
CAP. PEDAGÓGICA	4,8
CAP. TÉCNICA	4,9
DURACIÓN	3,5
MATERIAL	3,7

6) 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 del CPAP y se acude a bases de datos tanto de organismos públicos (Servicio Galego de Colocación...) como a demandas publicadas en medios de comunicación como prensa/ Internet o a través de entidades especializadas en servicios para personas con discapacidad (COGAMI, PAIDEIA, FUNDOSA...).

Ofertas gestionadas en el 2010

OFERTAS	CANDIDATOS ENVIADOS	/AS
TEC. REPARACION EQUIP		
INFORM	1	
TELEFONISTA-		
EMERGENCIAS	1	
ADMINISTRATIVO	1	
TELEFONISTA MOVISTAR	2	
TELEOPERADOR	1	
AUX. DE DISEÑO CREATIVO	0	
ADMINISTRATIVO	1	
INVENTARIO	1	
TELEMARKETING	2	
DEPENDIENTE	1	
AUX. ADMINISTRATIVO	1	
CONTROLADOR ACCESO	3	

C) PRÁCTICAS EN EMPRESAS.

Mediante los Convenios formalizados entre la dirección del C.P.A.P. y las entidades afiliadas, se pretende que los alumnos y alumnas del centro adquieran nociones íntegras de lo que supone en la práctica una jornada laboral desde el punto de vista humano y profesional.

A través de este sistema también se produce un acercamiento del empresariado al entorno de las personas con discapacidad, aportándoles información de la normativa de ayudas y subvenciones actuales en temas de contratación o accesibilidad para los empleados.

Para comprobar la evolución del alumno durante este periodo, se establece un seguimiento periódico con la finalidad de evitar posibles incidencias o dificultades de adaptación, para ello se producen constantes comunicaciones con el tutor del alumno y visitas al lugar de trabajo. La información proporcionada permite conocer en profundidad la capacidad de desempeño del alumno o alumna con respecto las tareas encomendadas.

A continuación se detallan las PRÁCTICAS DE FORMACIÓN, tanto en empresas, instituciones y entidades, realizadas en el 2010:

CURSOS	Nº ALUMNOS/AS PRÁCTICAS
OF. JOYEROS	2
TEC. REPARACION EQUIPOS	1
EMPLEADO DE OFICINA	1
GEST. COBROS	2
JARDINERÍA	3
GRAFISTA-MAQUET. II	3
AUX. FLORISTERIA	2
TELEF- RECEPCIONISTA	1
APLIC. INFORM. DE GESTIÓN	2
TOTAL	17

TIPO DE ENTIDAD	Nº ALUMNOS/AS PRÁCTICAS
ASOC. EMPRESARIAL	2
EMP. PRIVADA	12
ENTIDAD LOCAL	3
TOTAL	17

Durante el año 2010 se produce un incremento de realización de prácticas del alumnado del centro en empresas de carácter privado respecto al año anterior, mejorando con ello la presencia de las personas con discapacidad en el entorno empresarial con la firma de nueve nuevos convenios de colaboración.

Con la finalidad de conocer el grado de satisfacción en las prácticas, tanto los alumnos y alumnas de centro como a los tutores/as de las empresas y entidades colaboradoras, a la finalización del periodo de practicas se les solicita la cumplimentación de un cuestionario de satisfacción para valorar su opinión sobre diferentes aspectos relacionados con los contenidos, los aprendizajes y las gestiones realizadas desde el Servicio de Integración Laboral del CPAP, a fin de valorar la calidad del servicio prestado y conocer su parecer sobre todos estos aspectos de cara a establecer futuras mejoras.

Cuestionario aplicado al alumnado en prácticas.

The image shows three pages of a questionnaire titled 'CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LAS PRÁCTICAS/ALUMNO'. The first page contains the title, logos of the CPAP (Servicio de Integración Laboral) and the Spanish Government, and a section for identifying the respondent (name, center, and address). The second and third pages contain 15 numbered questions regarding the student's satisfaction with the practical training, each followed by a scale from 1 (min) to 5 (max). The questions cover topics such as the usefulness of the training, the quality of the content, the attention received from the company and the CPAP service, and the overall satisfaction with the experience.

Las cuestiones planteadas tienen una valoración de 1 a 5, siendo 1 el valor mínimo y 5 la puntuación máxima.

La relación entre las actividades realizadas por el alumnado y la formación de su curso obtuvo una puntuación de 4.3. La duración de las prácticas obtiene una puntuación media de 3.6, y el grado general de satisfacción con las mismas es valorado con un 4.5.

La atención recibida por parte de la empresa de acogida es puntuada con un 4.8, y la atención prestada por el servicio de integración durante la realización de las prácticas es puntuada en un 4.6.

En las preguntas abiertas a los usuarios/as sobre la utilidad de la realización de prácticas en empresas, para alcanzar una inserción laboral, manifiestan lo siguiente: “Si, son útiles porque adquieres experiencia a nivel laboral y aprendes a trabajar con compañeros”, “Si, porque me ayuda a saber más sobre esta materia”.

Cuestionario aplicado a las empresas y entidades colaboradoras.

Las empresa colaboradoras cumplimentaron el cuestionario de satisfacción a la finalización de las prácticas aplicando como anteriormente, una valoración de 1 a 5.

Entre las respuestas proporcionadas destacan los conocimientos profesionales del alumnos son calificados con un 3.8, el rendimiento del alumno/a en las tareas encomendadas recibe un 4.5. De entre los aspectos más valorados de los alumnos/as, destacan su motivación e interés.

D) CONTRATACIÓN.

Tanto la formación adquirida en el CPAP como la propia formación previa de los usuarios ha tenido gran importancia en de las contrataciones alcanzadas. La mayor parte son contratos en alguna modalidad temporal, de una duración anual, y con una jornada laboral media de 40 horas semanales.

CONTRATACIONES	
TEMPORALES	5
TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO	2
EVENTUAL	
INDEFINIDO	0
INDEFINIDO DE FOMENTO	0

Fuente: SIL

TIPO DE ENTIDAD	Nº INSERCCIONES DETECTADAS

EMPRESA ORDINARIA	5
ENTIDAD LOCAL	1
ONG	1

Fuente: SIL

La mayoría de las contrataciones se producen en empresas de tipo ordinario, una en un ayuntamiento y otra en una entidad sin ánimo de lucro.

E) OTROS ASPECTOS.

Desde el servicio de integración laboral se mantiene un fluido contacto con el tejido empresarial de la zona encaminadas sensibilizar al empresariado en materia de contratación de personas con discapacidad y a lograr oportunidades de empleo para los usuarios y usuarias del centro. Durante el año 2010 se mantuvieron diferentes contactos con organismos y entidades que se reflejan en los siguientes cuadrantes.

ORGANISMOS CONTACTADOS	
EMPRESAS PRIVADAS	44
ENTIDAD LOCAL	5
ASOC. EMPRESARIAL	6
CEE	4
ONG	5
TOTAL	64

Fuente: SIL

SEGUIMIENTOS	
EMPRESAS	123
ENTIDADES	81
TOTAL	204

Fuente: SIL

Formación de profesionales relacionados con la discapacidad

Los profesionales que lo solicitaron han recibido Formación Continua Interna del IMSERSO durante el año 2010 :

Gestión por Procesos

Extinción de incendios

Comunicación en lengua de signos

Soporte vital básico y soporte vital instrumentalizado

Comunicación interpersonal

La relajación y su influencia en el descanso. El equilibrio emocional y la salud.

El IMSERSO y las personas con discapacidad, perfil de usuarios, necesidades y expectativas.

Técnicas de estudio y preparación de exámenes.

Técnicas de exposición en público.

Bioética aplicada a los profesionales de los Servicios Sociales.

Gestión de relaciones y conflictos.

Gestión del pensamiento innovador.

Perspectiva de género y vida social.

Desarrollo de habilidades de información y comunicación para optimizar la atención en los Stands del IMSERSO.

Subvenciones del IMERSO.

Sensibilización, estudios y seminarios

El 22 de noviembre se celebró en el salón de actos de CPAP un seminario de motivación y asesoramiento en autoempleo impartido por un especialista en proyectos emprendedores para personas con discapacidad de COGAMI.

El 30 de noviembre tuvo lugar una jornada informativa sobre centros especiales de empleo sin ánimo de lucro por parte de la técnica de empleo de GEGASAL.

Los días 21, 22 y 23 de mayo de 2010, usuarios/as y profesionales de diferentes departamentos de CPAP estuvieron presentes en el stand con el que el CPAP participó en la Feria industrial, comercial y de artesanía de Bergondo, dando a conocer la labor que se realiza en el centro y sensibilizando a los asistentes hacia la plena inserción social y laboral de las personas con discapacidad.

SAN FERNANDO (CÁDIZ):

Indicadores de Formación

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 45	>45	<25	25 a 45	>45	
Administración de Personal y Gestión Administrativa	3	12	1	4	7	1	1336
Administración de Redes y Programación Web	5	8	6	2	1	2	765
Diseño Gráfico y Web	3	11	1	3	8	1	1151
Empleado de Oficina y Alfabetización Digital	3	10	1	5	3	0	1151
Encuadernación Artística y Manipulado de Papel	0	9	5	0	2	0	1151
FB. Alfabetización y Nuevas Tecnologías	0	8	5	1	0	0	753
FB 2ºESA On-line y Semi-presencial	1	1	0	2	2	0	982
F.B. Lectura, Escritura, Calculo. Alfabetización Digital	5	5	1	2	2	0	807
F.B. Refuerzo Educativo	4	13	2	0	7	0	1336
Multimedia y Video Interactivo	2	9	0	2	4	0	952
Pretaller de Actividades Manipulativas	0	6	6	1	3	2	1151
TOTAL	26	92	28	22	39	6	11535

Orientación: Respecto a la orientación laboral todos los alumnos cuando ingresan en el C.R.M.F. reciben una orientación laboral inicial. En esta orientación inicial se recogen datos del alumno, cuales son sus intereses profesionales, formación recibida, alta en el INEM, si ha recibido información sobre técnicas 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 los cuales se le hace una clasificación desde el punto de vista de la empleabilidad.

Todos estos datos quedan recogidos en una base de datos creada y gestionada por el SIP la cual facilita la posterior realización de estadísticas, filtros y cuadros que se soliciten o sea conveniente realizar.

A medida que el alumno va formandose en el centro va definiendo su perfil y va demostrando cuales son sus capacidades de tal manera que cuando terminan su formación en el centro se les vuelve a entrevistar para terminar de definir su perfil y para orientarlos en la búsqueda de empleo dándole información de cómo saber comportarse en las entrevistas de trabajo, como se elabora el currículum,

información sobre las oficinas de empleo de la localidad donde van a buscar empleo, etc

Con respecto a la bolsa de empleo podemos decir que es una bolsa cerrada , es decir, forman parte de ella sólo los alumnos y exalumnos del centro, pero no forman parte de ella las personas discapacitadas en general de la provincia de Cádiz que no sean alumnos del centro.

Formación complementaria para la integración laboral:

Aquellos alumnos que van a terminar su formación en el centro reciben una orientación personalizada por parte del Servicio de Integración así como aquellos que lo necesiten y lo soliciten. A nivel individual se les da una visión global de lo que se van a encontrar en el mercado laboral, de cuales son las exigencias del mercado actual y de lo que necesitan saber para estar preparados para enfrentarse a él (currículun, procesos de selección de personal, entrevistas personales, puntos de información de empleo, test psicotécnicos, etc).

Autoempleo: Igualmente se da información sobre cómo crear una empresa a todos aquellos alumnos que lo soliciten. Así mismo durante el curso aquellos alumnos que se consideren que pueden tener posibilidades de formar su propia empresa en el futuro y que se encuentren preparados desde el punto de vista formativo se les da la oportunidad de que realicen su propia experiencia de autoempleo en el taller al que pertenezcan y dentro del propio centro.

Diseño y divulgación:

Desayunos de trabajo. Durante el año 2010 se han realizado dos desayunos de trabajo en colaboración con la CEC y con FEGADI.

El primero se celebró el día 28 de Septiembre en el que colaboró como invitado especial y ponente el director del departamento de RRHH de Ikea Jerez José Luis Beltrán Miranda.

El segundo se realizó el día 24 de Noviembre en el que colaboró como ponente el Presidente- Consejero Delegado de Paradores de Turismo de España Miguel Martínez Fernández.

Colaboración del SIP en el programa de Punto Radio junto con la CEC para hablar del tema del empleo de personas con discapacidad

Participación en las Jornadas de autoempleo: “ Una alternativa de acceso al mercado laboral de la persona con discapacidad” organizadas por el CADE de El Puerto de Santa María(Cádiz) el día 26 de Noviembre con una ponencia sobre autoempleo y sobre los servicios del CRMF.

Asistencia a la” IV Feria de Muestras Innovación y Turismo” en Chiclana de la Frontera del 30 de septiembre al 3 de Octubre” organizada por el Ayuntamiento de Chiclana, la Asociación de Empresarios de Chiclana y la CEC.

Servicio de Integración Laboral

El Servicio de Integración Laboral está formado por un Técnico de Empleo y por la coordinadora del Servicio que a su vez es la Responsable del Area Técnica.

Respecto a los usuarios son todos los alumnos y exalumnos del centro, usuarios que han recibido formación en el centro, ya que como hemos dicho anteriormente el Servicio de Integración Laboral solo está disponible para los alumnos y exalumnos del centro al igual que la bolsa de empleo.

El Servicio de Integración Laboral del C.R.M.F. tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para conseguir su integración en el mercado laboral , para lo cual, ejerce dos tipos de funciones:

- a) Unas funciones de tipo internas. Entre otras podemos destacar las siguientes:
 - Creación y mantenimiento de una bolsa de empleo para alumnos y exalumnos del centro.
 - Asesorar y preparar a los candidatos para las entrevistas de trabajo.
 - Orientación y selección de alumnos de acuerdo con los requisitos exigidos en las ofertas de empleo
 - Búsqueda constante de ofertas de empleo en prensa, internet, etc.
 - Asesoramiento personalizado sobre estrategias de Búsqueda de Empleo, de Autoempleo, etc.
- b) Unas funciones externas. Entre otras:
 - Visitas a empresas para ofertar la bolsa de empleo y conseguir puestos de trabajo

- Información y asesoramiento a empresas sobre los incentivos y bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad.
- Firma de convenios de colaboración para la realización de prácticas formativas en empresas.
- Colaboración con instituciones, asociaciones, organismos oficiales, etc con el fin de mantener un foro de trabajo para conseguir la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Dentro del apartado de las funciones internas es importante señalar que el SIP para dar cumplimiento a la Carta de Servicios 2006 del IMSERSO ha realizado durante el año 2010:

El seguimiento del 75% de los exalumnos de los dos últimos años mediante el envío de un protocolo de recogida de información con objeto de conocer su situación laboral y profesional.

Se ha impartido al 80% de los usuarios una formación específica en técnicas de búsqueda de empleo como instrumento facilitador para su integración laboral. Así pues, durante el año 2010 se han realizado dos cursos u de Estrategias de Búsqueda de Empleo

En cuanto a las visitas a empresas: durante todo el año se realizan visitas tanto a empresas privadas, públicas como Instituciones con el objetivo de informar sobre los incentivos y bonificaciones a la contratación de personas discapacitadas, establecer conciertos de prácticas de formación, así como con el objetivo de conseguir puestos de trabajo y para mantener foros de trabajo. En el año 2010 el número total de visitas realizadas ascendió a 58. Conviene señalar que el SIP cuenta con una base de datos donde se registran las empresas visitadas, datos de la empresa y resultados de la visitas, lo cual facilita la posterior realización de consultas y de datos, cuadros y estadísticas relacionadas con este tema.

Servicios de asesoramiento al empresario: se realiza tanto en las visitas a empresas como directamente en el centro si acuden empresarios a informarse o por teléfono si llaman para hacer cualquier tipo de consulta.

Búsqueda de nuevos yacimientos de empleo: que puedan generar oportunidades de empleo en la provincia de Cádiz. En esta línea se está en contacto con instituciones como el IMPI (El Instituto de Promoción y Empleo), el IFEF (Instituto de Fomento empleo y Formación), IMPRO, UTEDLT de la provincia de Cádiz, ayuntamientos de las ciudades

mas próximas, asociaciones empresariales., Asociación Nivel, Asociación Cardijn que trabaja son el colectivo de inmigrantes, etc

Convenio de colaboración con diferentes empresas en las que nuestros alumnos han realizado prácticas formativas. A raíz de las visitas a empresas y de la publicidad que se hace del centro a través de ferias de empleo y de programas que se emiten en las diferentes cadenas de tv local, de los artículos y entrevistas que se realizan a los alumnos y a profesionales del centro diversos Centros Especiales de empleo y empresas ordinarias se ponen en contacto con nosotros para que les proporcionemos personas con discapacidad preparados para trabajar .

Colaboración constante con el Centro de Valoración y Orientación de Cádiz ó de otras provincias, asociaciones de discapacidad física o sensorial de la provincia, etc.

Colaboración con los institutos de la zona en la consecución de prácticas formativas para los alumnos del centro que realizan estudios de formación externa en ellos.

Contratación

En el año 2010 el número total de contratos ha ascendido a 35 de los cuales, 16 son indefinidos y 23 temporales. Así mismo, de los 23 temporales 14 son a tiempo completo y 9 a tiempo parcial y de los 16 indefinidos, 14 son a jornada completa y 2 a tiempo parcial.

En cuanto al sexo, 23 son hombres y 12 son mujeres.

También conviene señalar que de los 35 contratos conseguidos los 35 alumnos son antiguos alumnos del centro por esa razón en el cuadro D1 en el epígrafe Situación Laboral el número de ocupados está en blanco ya que en ese cuadro solo se reflejan los ocupados pertenecientes al centro.

Respecto a si existe relación entre la formación recibida y el empleo, de la totalidad de los contratos 17 si tienen relación (técnicos electrónicos, auxiliares administrativos, reparación de calzado, atención al público, teleoperador, y de manualidades, de diseño gráfico, personal de oficina, etc) y el resto no (vendedores de cupones en la ONCE, peón de cadena de producción, cajeros, vigilantes de seguridad, ordenanzas, bedeles, teleoperador)

En cuanto a la edad , 34 tienen entre 25 y 45 años y 1 es mayor de 45 años.

En cuanto a la formación 3 son universitarios, 5 tienen un CFGS, 4 tienen FPI, 2 tiene estudios de Secundaria, 15 tienen estudios S.O., 3 tienen G.E y 3 sin estudios

Respecto a las empresas 4 trabajan en empresas públicas y 31 en empresas privadas.

Respecto al tipo de empresa, 22 son PYMES y 13 son grandes empresas.

En cuanto a la actividad a la que se dedican las empresas podemos enumerar las siguientes: Empresas de la construcción, empresas de seguridad, empresas de alimentación, grandes superficies, empresa de reparación de calzado, empresas de formación, asociación de discapacitados, empresas de comunicaciones, etc.

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:

Indicadores de formación.

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 45	>45	<25	25 a 45	>45	
INICIACIÓN A LA INFORMÁTICA	1	1	2	0	3	2	440
INFORMÁTICA DE EMPRESA	1	1	0	0	4	2	440
SERVICIOS AUXILIARES DE OFICINA	0	3	1	0	3	1	440
INICIACIÓN A LA PASTELERÍA ARTESANA	1	1	0	1	4	3	440
CORTE Y CONFECCIÓN II	0	0	0	0	2	8	440
BORDADO EN ORO	0	1	0	0	3	5	440
LENGUAJE DE SIGNOS	0	0	3	1	1	1	440
CONSERJERÍA	3	2	1	1	2	0	
JARDINERÍA	3	2	1	1	2	0	440
LIMPIEZA DE LOCALES	5	1	0	0	2	1	440
TOTAL	11	11	8	4	30	24	4.440

Indicadores de formación

CURSO	Nº DE PERSONAS AL INICIO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS AL FINAL DEL CURSO	CAUSAS DE LA BAJA
INICIACIÓN A LA INFORMÁTICA	9	6	1.- NO SE PRESENTÓ 2.- FALTAS DE ASISTENCIA 1.-INCORPORACIÓN LABORAL
INFORMÁTICA DE EMPRESA	8	8	1.- NO SE PRESENTÓ
SERVICIOS AUXILIARES DE OFICINA	8	6	1.- ESTUDIOS 1.- FALTAS DE ASISTENCIA
INICIACIÓN A LA PASTELERÍA ARTESANA	10	9	1.- FALTAS
CORTE Y CONFECCIÓN II	10	10	
BORDADO EN ORO	9	8	1.- FALTAS DE ASISTENCIA
LENGUAJE DE SIGNOS	10	7	2.-INCORPORACIÓN LABORAL 1.- FALTAS DE ASISTENCIA
CONSERJERÍA	6	5	1.- INTEGRACIÓN LABORAL
JARDINERÍA	9	5	3.-INCORPORACIÓN LABORAL 1.- NO SE INCORPORARON
LIMPIEZA DE LOCALES	9	5	4.- FALTAS DE ASISTENCIA
TOTAL	88	69	

MELILLA:

Indicadores de formación.

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25 a 5	25 a 45	>45	<25 a 5	25 a 45	>45	
CARPINTERÍA	4	4	1	2	3	2	440
JARDINERÍA	2	3	2	2	2	6	440
MARROQUINERÍA		2	2		1	11	440
ARREGLO DE VESTIDOS				4	8	6	440

COCINA				3	2	10	440
VIVERO FORESTAL	1	6	5		2	4	440
ELECTRICIDAD	3	5	2		1	4	440
INFORMÁTICA	7	3		3	2	2	440
TOTAL	17	23	12	14	21	45	3520

Indicadores de formación.

CURSO	Nº DE PERSONAS AL INICIO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS AL FINAL DEL CURSO	CAUSAS DE LA BAJA
CARPINTERÍA	15	10	4 voluntarias, 1 por enfermedad.
JARDINERÍA	17	17	1 por empleo.
MARROQUINERÍA	15	15	1 voluntaria
ARREGLO DE VESTIDOS	15	14	3 voluntarias.
COCINA	15	13	1 voluntaria, 1 embarazo.
VIVERO FORESTAL	17	15	2 voluntarias
ELECTRICIDAD	15	13	1 por empleo, 1 voluntaria.
INFORMÁTICA	17	11	4 voluntarias, 2 expulsiones, 1 enfermedad.
TOTAL	126	108	23

El número de alumnos de F.S.E.-2010 fue de 126, de los cuales, fueron contratados 7: 4 mujeres y 3 varones, es decir, casi el 6%. Una ordenanza, una auxiliar administrativo, una maestra y el resto Peones de jardinería: categoría que absorbe el mayor número de trabajadores. A éstos habría que sumar los que se contratarán en el siguiente “Plan de Empleo-2011” de la Delegación de Gobierno de Melilla.

Anualmente, la Delegación de Gobierno de Melilla, a través de la Unidad de Promoción y Desarrollo (U.P.D.), lleva a cabo -por obras y servicios de interés general- las contrataciones temporales de más de mil personas demandantes de empleo: los llamados “Planes de Empleo”. Desde los inicios de estos planes, se reservan un número de puestos de trabajo para personas con discapacidad, estos últimos planes, que comenzaron en diciembre de 2010, se reservaron 101 puestos en diferentes categorías profesionales.

Es un procedimiento habitual del Centro Base de Melilla colaborar con la U.P.D., en el asesoramiento y elaboración de un listado de candidatos a cubrir las plazas reservadas. Así, en este

último plan –diciembre de 2010- se han contratado 46 personas que realizaron algún curso de F.S.E.-2009 de los organizados por el Centro Base de IMSERSO: lo que supone una integración laboral de 38,4%.

En conclusión, el balance laboral de la Formación Profesional Ocupacional impartida en 2010, dependerá de la incorporación de parte de estos Alumnos al Plan de Empleo que se lleve a cabo durante el periodo 2011.

OBJETIVO COMPETITIVIDAD NO TRANSITORIA:

LARDERO (LA RIOJA):

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS HOMBRES MUJERES						Nº DE HORAS
	<25	25 a 45	>45	<25	25 a 45	>45	
Informática Básica	2	7	1	3	2	2	1134
Informática de Gestión I	2	5	1	4	2	0	1008
Informática de Gestión II	2	7	1	2	4	0	966
Electricidad y Mantenimiento	3	8	2	0	0	0	1008
Autoedición y Diseño Gráfico	2	6	1	3	3	0	1050
Nivelación Cultural I	8	0	0	0	1	0	840
Nivelación Cultural II	5	0	0	1	0	0	798
Imagen y Sonido	1	4	2	1	1	0	1050
Diseño Animación y Sistemas Multimedia	3	4	1	1	2	0	966
Telefonista Recepcionista	3	1	2	4	6	3	924
Técnico en Redes e Internet	0	7	1	0	0	1	882
Arte Floral	0	3	0	0	3	5	1050
Habilidades Manipulativas	1	4	4	1	2	0	1260
Actividades Básicas para el Empleo	0	0	0	2	1		600
TOTAL	32	56	16	22	27	11	13536

Indicadores prácticas en empresas

			ACTIVIDAD	DURACIÓN		
EMPRESA	Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		DE LA EMPRESA	MEDIA DE LAS PRÁCTICAS	RELACIÓN O NO CON LA FORMACIÓN DEBIDA AL PROGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				
CRUZ ROJA ESPAÑOLA		1	SERVICIOS	100	Relacionado	
CEPAT	1		SERVICIOS	100	Relacionado	
CEPAT	1		SERVICIOS	100	Relacionado	
PELUQUERIA ISRAEL HURTADO	1		DISEÑO GRAFICO	100	Relacionado	
PELUQUERIA ISRAEL HURTADO		1	DISEÑO GRAFICO	100	Relacionado	
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA	1		EDUCACION	230	Relacionado	
AGUA Y JARDIN		1	SERVICIOS	23	Relacionado	
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	1		SERVICIOS	100	Relacionado	SI
ICE COMUNICACION	1		DISEÑO GRAFICO	392	Relacionado	SI
TOTAL	6	3		1322		

OBJETIVOS GENERALES

- Facilitar la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad con dificultades de acceso al mercado laboral.
- Incrementar la integración y promoción laboral de los usuarios de nuestra bolsa de empleo con especial atención a los alumnos del C.R.M.F., mediante su inserción en la empresa ordinaria.
- Promover el paso de la empresa protegida a la empresa ordinaria de los usuarios de la bolsa de empleo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar una formación integral que capacite al usuario para el acceso/ mantenimiento del puesto de trabajo.
- Ofrecer un recurso que potencie la relación/colaboración de los usuarios con los diferentes agentes implicados en el contexto sociolaboral.
- Garantizar una intervención individualizada orientada a las capacidades de inserción de cada persona, ajustándola a las necesidades del mercado laboral.
- Fomentar otras alternativas de empleo, la creación de proyectos de empleo, cooperativas, autoempleo, así como el empleo protegido, sin perder de vista su posible carácter transitorio y previo a la plena integración laboral.
- Optimizar los recursos existentes de promoción socio-laboral.
- Implicar directamente a todos los sectores de la sociedad en La Rioja, en la importancia de la integración de las personas discapacitadas con dificultad de acceso al trabajo.
- Dinamizar y sensibilizar a la sociedad sobre las capacidades de las personas con discapacidad.
- Fomentar el espíritu democrático empresarial.

OBJETIVOS OPERATIVOS

- Difundir información acerca del Servicio de Empleo a los diferentes agentes, estableciendo los sistemas de colaboración necesarios.
- Establecer los sistemas de colaboración necesarios con los diferentes agentes.
- Realizar una valoración individualizada orientada a las posibilidades de inserción en el mercado laboral y fundamentado en las capacidades del usuario.
- Programar y ejecutar sistemas de intervención individualizadas a través de entrevistas.
- Planificar de forma personal e individualizada la Búsqueda Activa de Empleo, así como ejecutar los itinerarios de intervención a través del seguimiento y la tutoría.
- Garantizar y evaluar los diferentes grados de empleo con apoyo, asesorando y orientando de forma personalizada a los usuarios de nuestra bolsa para asegurar el éxito de la inserción.
- Estudiar en profundidad el mercado laboral y sus oportunidades de empleo.

- Realizar prospecciones de mercado.
- Colaborar con los poderes públicos y demás agentes, (económicos, sociales...) en los programas y servicios dirigidos al colectivo.
- Informar sobre las diferentes ayudas y/o distintos servicios en la Rioja principalmente o en otras comunidades si se requiere, en materia de consolidación de proyectos y autoempleo.
- Acercar los Servicios de Empleo y del CRMF estableciendo redes de cooperación con los agentes socio-laborales implicados en los procesos de inserción laboral.
- Posibilitar a las empresas trabajadores, que cubran necesidades laborales individuales, formados en distintos sectores y puestos de trabajo.
- Establecer un sistema de seguimiento que garantice la adecuada implantación y progresión de los usuarios en el mantenimiento, consolidación y mejora en los puestos de trabajo.
- Actualizar y mejorar la cualificación de los perfiles profesionales de los usuarios.

A lo largo de este año se han mantenido 451 entrevistas personales, de las cuales 122 han sido para incorporación a bolsa de empleo y el resto tenían como objetivo el seguimiento e información a usuarios ya pertenecientes a bolsa.

Las bajas producidas han sido 34 por diversas razones, entre ellas la edad, el fallecimiento, la inserción laboral y no estar en paradero desconocido.

La Bolsa de empleo está compuesta por un total de 860 usuarios.

La cooperación que ha existido entre todas las personas ha sido un factor de apoyo y mejora, tanto por parte de los miembros del equipo como, en mayor o menor medida, con todas las personas y profesionales del Centro en relación con Proyecto Empleo 2010: Dirección del Centro, Responsables del Área Técnica, y Área de Formación Equipo Multiprofesional, profesorado....etc., así como los profesionales adjudicatarios del Proyecto, en base tanto a la coordinación y la idoneidad en la inserción Laboral de diferentes usuarios, como en la derivación a servicios de adaptación ergonómica.

Esta colaboración se ha materializado en el transcurso del año 2010 a través de las diversas reuniones que se han mantenido, como mínimo el Responsable del Área Técnica, las Técnicas de Empleo, el Responsable de Formación, el área administrativa del Proyecto y los Responsables de la empresa adjudicataria.

Es de destacar, así mismo, el trabajo en equipo desarrollado por los miembros técnicos que integran el Servicio de Empleo y su coordinación con la empresa adjudicataria que han hecho posible la elevada consecución de los objetivos planteados en el Proyecto “Empleo 2010”.

Este espíritu de coordinación y cooperación ha rebasado el ámbito del propio C.R.M.F., extendiéndose a otros Organismos e Instituciones relacionadas con la integración laboral del discapacitado, como: ASPACE Rioja, Labor, Fundosa Social Consulting (Inserta), Logroño sin Barreras, Servicio Riojano de Empleo, FORTRA, Plan de Empleo de Cruz Roja, Once, Federación de Empresarios de La Rioja (Servicio de Orientación Laboral y Servicio de Autoempleo), Asociaciones Empresariales, Cámara de Comercio, CEE,s de La Rioja, etc... sin olvidar las de las comunidades autónómicas limítrofes (País Vasco, Navarra, Burgos, Cantabria...).

En relación con el tejido empresarial, desde el Servicio de Empleo se ha trabajado en la información sobre la discapacidad, realizando actuaciones tanto de sensibilización como de asesoramiento directo a las empresas, entidades, organizaciones y recursos de empleo ordinarios, haciendo uso primero de cartas de presentación para luego hacer entrega de documentación escrita del servicio de empleo y del centro en general o remisión de la misma, a petición de la empresa, a través de correo electrónico u ordinario.

MADRID:

Indicadores de formación.

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25 5	25 a 45	>45	<25 5	25 a 45	>45	
ACT. ADMIS. RECEPCIÓN Y RELAC. CLIENTE		1		4	3		555
ACTIVIDADES DE GESTION ADMINISTRATIVAS	2	2			2	1	740
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	2	1	2	2	2		276
BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	1	2	1		2		240
CONFC.Y PUBLIC. DE PÁGINAS WEB	4	6			2	1	555
GRADUADO SECUNDARIA I	1	3	1		4		57
GRADUADO SECUNDARIA II	2	1	1	1	3	1	57
INGLÉS (Aten. clientes)		1		4	3		90
INGLÉS (GES 2)	4	3	2	1	5	1	152
INGLÉS (ges1)	4	3	1	1	5		152

INTRODUCCIÓN A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN		4	2	2	3		740
MICROSOFT OFFICE	4	6	1	2	3		740
NIVELACION CULTURAL I	4	6	1	1	3		697
NIVELACION CULTURAL II	4	3	2	1	5	1	697
OPER.AUX.DE MONTAJE Y MANT.SIST.MICROINFORMÁTICOS	2	1			1	1	555
OPER.DE GRABACI.Y TRAT.DE DATOS Y DOCUMENTOS		1		1	1		462
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS GENERALES	6	1		2	3		555
OPOSICIONES							370
PREPARACIÓN DE OPOSICIONES (Aux. Admi.)		1		1	3		740
PREPARACIÓN DE OPOSICIONES (Subalt.)				1			370
PREPARACIÓN PARA GRADUADO	1						34
RESTAURACIÓN Y RECICLAJE DE MUEBLES I		2	1			1	740
TÉCNICAS ARTÍSTICAS APLICADAS A LA DECORACIÓN.		1	2			1	370
TRAT.Y MAQUET.DE ELEMENTOS GRAFICOS EN PREIMPRESION		1	1		2		740
TOTAL	41	50	18	24	55	8	10684

El C.R.M.F. mantiene una amplia red de relaciones con otros centros y asociaciones vinculadas al ámbito de la discapacidad, facilitando el conocimiento de los objetivos y servicios del C.R.M.F. y la difusión sobre las actividades que se llevan a cabo por parte de diferentes colectivos relacionados con la discapacidad.

Formación.

Se incluye a continuación un listado de los cursos impartidos durante el año 2010 y un desarrollo sintético de los principales aspectos explicativos de cada curso.

Como novedad, señalaremos la sustitución de algunos cursos tradicionales por otros, de contenidos similares pero recogidos de los establecidos en el Instituto de Cualificaciones Profesionales (INCUAL).

- Curso de Introducción a nuevas Tecnologías

- Curso de Microsoft Office
- Curso de Actividades Administrativas de Recepción y atención al cliente
- Curso de Actividades de Gestión Administrativa
- Curso de Operaciones auxiliares de servicios Administrativos generales
- Curso de tratamiento y maquetación de elementos gráficos en preimpresión
- Curso de publicación de páginas Web
- Curso de Restauración y Reciclaje.
- Curso de Técnicas artísticas aplicadas a la decoración.
- Curso de Graduado en Educación Secundaria.
- Curso de Nivelación Cultural.
- Curso de Inglés.
- Curso Alfabetización digital
- Curso de mantenimientos de sistemas informáticos
- Taller para usuarios afectados por daño cerebral “Interactúa con tu móvil”

Formación de profesionales relacionados con la discapacidad.

PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN DE ESTUDIANTES RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS TU-TELADAS EN EL C.R.M.F.

Distintos profesionales del Equipo Técnico del C.R.M.F. han tutorizado a estudiantes en prácticas. A continuación se detallan los profesionales que han participado en estas actividades, procedencia de los estudiantes y periodos de realización de prácticas.

☐ Interprete lengua de signos

Profesional encargado de la actividad formativa:

Logopeda del CRMF

Procedencia del alumno:

Escuela Oficial.

PARTICIPACIÓN DE PROFESIONALES DEL C.R.M.F. EN ACTIVIDADES DOCENTES RELACIONADAS CON LA DISCAPACIDAD.

Director Gerente

- Visita Equipo Técnico CB 5 de la CAM para conocer nuestros recursos.
- Visita dos centros especiales de empleo.
- Ponencia en Puertollano (Repsol) sobre los servicios que ofrece el Centro.
- Intervención como moderador y representante del centro en las Jornadas sobre Nuevos yacimientos de empleo
- Intervención como organizador de los premios reconocimiento empresarial 2010

Responsable de Área Técnica:

- Visita Centro Especial de empleo Arcos iris para establecer líneas de colaboración
- Visita Centro Especial de empleo Algete para establecer líneas de colaboración
- Intervención en la jornadas Discapacidad Y Derechos Humanos realizadas por CERMI
- Participación en distintas sesiones de trabajo con representantes de la Universidad Camilo José Cela para establecer líneas de colaboración
- Participación en el curso “discapacidad jurídica” organizadas por Aequitas.
- Participación curso sobre Daños Cerebral sobrevenido y recursos sociales organizado por CEADAC
- Participación en el 6º Congreso Nacional de Tecnología educativa y Atención a la Diversidad.
- Realización de formación on line sobre el uso de las TICs para favorecer la vida independiente de las personas
- Participación Feria de Empleo y discapacidad. Visitas y contactos. Nuevos convenios.
- Organización Lectura del Quijote en círculo de Bellas Artes por parte de grupo de usuarios del centro.

- Impartición de acción formativa para OAEs de CRMF sobre el IMSERSO y la personas con discapacidad

Trabajadora Social

Impartición de los módulos de “Discapacidad” dentro del cursos de

“Directores de Centros de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid”

curso realizado desde el Cº. Profesional de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, homologado por la C.M. y obligatorio para ejercer dicho cargo, a alumnos de distintas profesiones. Duración módulo 5 horas (Madrid Cº. Oficial de T.Sociales) marzo 2009

- Impartición charla-coloquio sobre la Ley de Autonomía y dependencia para los alumnos del CRMF
- Ponente en las II Jornadas de la Dependencia de Boadilla del Monte (del 25-28 mayo 2009)
- Participación como miembro a reuniones sobre discapacidad y/o Autonomía-Dependencia
- Miembro del Grupo de Discapacidad de Trabajadores Sociales: reuniones mensuales.
- Miembro del Grupo de Autonomía y Dependencia del Cº. Profesional de T.Social - -- reuniones quincenales
- Asistencia a cursos, encuentros, jornadas, etc. sobre Discapacidad, y Ley de Autonomía-Dependencia.
- Impartición de conferencia “La Autonomía Personal y la Protección a las Personas en situación de Dependencia” dentro de la Asignatura: Observatorio de la Realidad del 1º. curso de la titulación de Grado en Trabajo Social en la Universidad Pontificia de Comillas. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
- Ciclo Conferencias abril 2009 Asociación de Profesionales de la

Discapacidad “UNO MAS”

- Asistencia al Acto del Día Mundial del Daño Cerebral Adquirido el 25 octubre en el Estadio Santiago Bernabeu con alumnos del CRM
- Asistencia a las Jornadas de la Asociación de directores y Gerentes de Servicios Sociales en Zaragoza 20-21 febrero sobre “Autonomía Personal y Dependencia”
- Asistencia a las Jornadas anuales de la Asociación de Lesionados Medulares “ASPAYM”

- Jornadas “Puertas Abiertas CEAPAT”. Sede CEAPAT con alumnos del CRMF
- Asistencia al “II Foro Nacional de Derechos Sociales y Dependencia”

“análisis de la puesta en marcha de servicios y prestaciones” el 23 enero ORGANIZADO POR EL Consejo General de Trabajo Social y el IMSERSO

- Asistencia a Jornadas sobre “gestión de subvenciones para actuaciones de turismo y termalismo organizadas y dirigidas a T.Sociales de IMSERSO 20-21 de abril.
- Asistencia a las Jornadas de “Accesibilidad Universal y Diseño para todos los días 1-2- junio en el CEAPAT
- Asistencia a las Jornadas de Formación Interna de IMSERSO “Eficiencia, Calidad y Evaluación el SAAD los días 2-3 de abril

Visitas al CRMF y otros contactos

- Atención, Información sobre el CRMF y/o recursos sobre discapacidad, a T.Sociales; otros profesionales; representantes de asociaciones; personas con discapacidad; familias, etc. que acuden al centro.
- Contactos telefónicos con T.Sociales de distintos C.Base o Serv.Sociales de los lugares de origen de los alumnos del CRMF. para coordinación de la intervención.
- Salidas de trabajo de la T.Social a los distintos Organismos, Entidades, Asociaciones, etc. para las diversas gestiones, seguimiento, etc. Relacionadas con la intervención de los alumnos del CRMF
- Contactos con familias de alumnos del centro y en casos necesarios visitas domiciliarias.

ACTIVIDADES DE DIFUSION SOBRE LOS OBJETIVOS Y SERVICIOS DEL CRMF

Visitas de grupos al CRMF

Visitas de empresas para presentación del centro y establecimiento de líneas de colaboración:

- TECHTRAINING MULTISERVICE
- OPPORTUNITY CEE
- FUNDACION ADECCO
- FUNDACION ARCOIRIS / CENTRA2

- SERMICRO
- Fundación ARCO IRIS
- REPSOL
- CATEDRA INTEGRA3. UNIVERSIDAD CAMILO JOSE CELA.
- APMIB
- INTEGRA CEE

OBJETIVO COMPETITIVIDAD TRANSITORIA:

SALAMANCA:

⇒ Descripción Unidad de Empleo

La Unidad de Empleo es un área de trabajo dentro de aquéllas con que cuenta el CRMF, cuyo objetivo prioritario es promover la igualdad de oportunidades de acceso al mercado laboral del colectivo de personas con discapacidad física y/o sensorial.

Desde la unidad se pretende informar y sensibilizar a la sociedad en general y al mundo empresarial en particular sobre este tema.

⇒ Servicios que se prestan:

- ✓ Informar, orientar y asesorar sobre las medidas de fomento de empleo (subvenciones, bonificaciones, incentivos fiscales...) para la contratación de personas con discapacidad.
- ✓ Realizar selección de personal de la bolsa de empleo donde hay personas con distinta cualificación y de diversos sectores, según demanda del empresario.
- ✓ Captar ofertas de empleo y demandas de las mismas, sondeando el sector empresarial.
- ✓ Gestionar las ofertas de empleo, adecuando los perfiles profesionales solicitados con los existentes en nuestra bolsa de empleo. Preselección de personal
- ✓ Informar sobre ofertas de empleo público y sobre los trámites a seguir en las convocatorias u oposiciones.
- ✓ Informar sobre las ofertas de empleo privado.
- ✓ Tablón de anuncios.

- ✓ Seguimiento de las personas en su puesto de trabajo.
- ✓ Sondeo de necesidades formativas de los usuarios en función de las demandas.
- ✓ Planificación en la búsqueda de empleo. Apoyo en la elaboración de Herramientas de Búsqueda de Empleo, Currículum Vitae, Cartas de presentación, preparación para entrevista de trabajo.
- ✓ Elaboración del perfil profesional.
- ✓ Gestionar los Convenios de colaboración Educativa entre el CRMF y las empresas para la realización de prácticas formativas.
- ✓ Difusión y divulgación de los servicios de la Unidad.

⇒ Servicios dirigidos a:

A alumnos y alumnas, ex alumnos y ex alumnas, usuarios y usuarias con discapacidad física y/o sensorial, a la empresa y a todo aquel organismo, asociación, etc. interesado o relacionado con el mundo de la discapacidad.

⇒ Profesionales que lo componen:

La Unidad de Empleo del CRMF de Salamanca está gestionado por la empresa COMUNICACIÓN E IMAGEN SALAMANCA S.L y formada por dos técnicas con la siguiente formación: Licenciatura en Psicología y Licenciatura en Periodismo respectivamente.

⇒ Qué usuarios y usuarias pasan por el servicio

- Alumnado y ex alumnado del centro.
- Usuarios y usuarias externos al centro cuyo certificado de discapacidad es igual o superior al 33% de discapacidad física y/o sensorial y/o que presentan una Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual

La Bolsa de Empleo cuenta con una cifra de 799 personas, de los cuáles 332 personas son mujeres (representando el 41,55%) y 467 hombres (representando el 58,45%). Se trata de una bolsa de empleo nacional, abierta para el alumnado y no alumnado de los cursos de formación impartidos en el CRMF.

El perfil de los usuarios y usuarias de la bolsa de empleo es muy heterogéneo, en cuanto a intereses y necesidades laborales, capacidades personales, experiencia, localización,... y también en cuanto al tipo de discapacidad que presentan y la valoración, con casos de incapacidad total o

necesidad de asistencia de terceros y otros en los que el desarrollo personal o laboral apenas se ve afectado por la discapacidad.

La Unidad mantiene un contacto directo con los usuarios y usuarias, a través de entrevistas personales y a través de contacto por teléfono o mail, aunque también se reciben consultas a través de familiares, contactos telefónico o vía Internet.

La Unidad de Empleo recibe también un re nº de demandas para ingresar en la bolsa de empleo de usuarios y usuarias que no conocen directamente el CRMF y con difícil desplazamiento hasta él, por haber realizado cursos de teleformación o a través de las relaciones con otros organismos, asociaciones, fundaciones, etc. En estos casos, enviamos la información de la Unidad y el cuestionario que deben cumplimentar y remitirnos, junto con la documentación acreditativa (fotocopia de DNI, fotocopia del certificado de discapacidad, informe de vida laboral, currículum vitae, fotocopia de titulaciones de formación y fotografía tamaño carnet), instándoles a una visita siempre que exista la posibilidad.

Durante el año 2010:

⇒ 93 usuarios/as nuevos, de los cuales son 64 hombres y 29 mujeres.

⇒ Formación en el Centro e información adicional

Los usuarios y usuarias de la Unidad que han ingresado en el Centro como alumnado, al igual que el resto de las personas inscritas en la bolsa de empleo, pasan por una entrevista personal en la Unidad de Empleo, con el fin de conocer su perfil profesional, detectar necesidades y aplicar recursos.

En la entrevista cumplimentan un cuestionario en el que se recoge sus datos personales, de formación y experiencia profesional, asimismo el tipo y características de la discapacidad y sus preferencias profesionales. Esta información es necesaria para adaptar los candidatos idóneos a las posibles ofertas y perfiles solicitados.

Informamos y asesoramos individualmente sobre todas aquellas cuestiones relacionadas con el servicio y derivamos a las instituciones y organismos competentes, en temas puntuales.

⇒ Seguimiento del ex alumnado

Este año se ha seguido mediante entrevista telefónica y presencial el estado laboral y formativo de los estudiantes que han estado cursando formación en el Centro y que ya han finalizado sus cursos.

⇒ Visitas a empresas

La Unidad de Empleo pretende estar en contacto permanente con la empresa, principalmente en Salamanca y en el resto de la provincia.

Se mantiene contacto fundamentalmente a través de mailing y telefónicamente.

Se plantean así mismo jornadas informativas y se fomenta el contacto a través de instituciones empresariales, empresas mediadoras o asesorías (Cámaras de comercio, Graduados sociales, empresas de RRHH)

En la Unidad de Empleo se realizan visitas puntuales a empresas con objetivos concretos: planteamiento de prácticas, visita de empresas con el alumnado de prácticas, entrega de documentación, seguimiento de procesos de selección, visitas orientadas a la contratación, a petición de las mismas o de usuarios.

Acuden a la Unidad de Empleo demandando personal laboral diversos CEE, Corporaciones locales, empresas privadas locales y un grupo de empresarios con los que se mantienen contactos periódicos.

⇒ Coordinación con personal técnico de otros servicios de empleo

Durante el año 2010 la Unidad de Empleo ha llevado a cabo las diferentes sesiones de reuniones, enmarcadas dentro del proyecto de Coordinación en Red, con las siguientes entidades: Cáritas, Cruz Roja, CCOO, Fundación Secretariado Gitano, Salamanca Acoge, Premysa, Apramp, Plaza Mayor, Accem, UPD la Salina, Asecal y Fundación Cauce. Este año se han incorporado también UGT y FSC-Inserta.

Esta coordinación de la plataforma en red se ha constituido de manera visible, mediante la firma pública de los responsables y directivos de cada Entidad, con el objetivo de continuar en la línea de compartir experiencias y modos de actuación bajo los mismos principios. Además se han llevado a cabo las reuniones mensuales como hasta la fecha, la preparación y organización de las Jornadas “Colectivos de empleabilidad con colectivos vulnerables: Nuevas propuestas, nuevas realidades” celebradas en el Salón de Actos del CRMF durante los días 11 y 12 de Mayo.

⇒ Servicios de asesoramiento al empresario

Informamos sobre las últimas actualizaciones de las Medidas de Fomento de Empleo de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad por parte de la administración, tanto a nivel nacional como de comunidad (fundamentalmente Castilla y León)

Atendemos consultas sobre: modalidades de contratación, ayudas, subvenciones, bonificaciones, conversión de contratos temporales en indefinidos...

Intentamos dar solución a otros temas que nos plantean sobre prestaciones, adecuación de puestos de trabajo, compatibilidad de ayudas... buscando los recursos y las instituciones a las que tienen que dirigirse para tratar cada tema en concreto

⇒ Prácticas en empresas 2010

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 el CRMF, así como que existan posibilidades de contratación una vez finalizadas.

Por parte del alumno/a en cuanto a la toma de contacto con el mundo laboral: las obligaciones, repercusión y aceptación de su trabajo en un entorno laboral normalizado, con compañeros/as, horarios y trabajo en equipo. Se trata de buscar con ello un refuerzo de la autoestima y una valoración por parte del alumno/a de su trabajo y de las posibilidades laborales de la formación que adquiere

Por parte de la empresa la posibilidad de valorar la capacidad de trabajo del alumno/a, el nivel de adaptación y los valores personales y profesionales. Conocer y ver normalizado e integrado en su sistema de producción a personas con discapacidad.

EMPRESA	Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	HORAS	RELACIÓN O NO CON LA FORMACIÓN DEBIDO AL PROGRAMA
	HOMBRES	MUJERES			
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA	1	0	Recursos Humanos. Departamento de clasificación de archivo	205 Horas.	SI
INIZIAR	1	0	Programación de Páginas Web	190 Horas.	SI
2000ir	1	1	Empresa de formación y TIC	176 Horas.	SI
ARCHIVO MUNICIPAL DE SALAMANCA	1	1	Catalogación de documentos.	225 Horas.	SI
SAS	2	2	Servicio de Asuntos Sociales de la Universidad de Salamanca: servicio de atención a estudiantes universitarios con discapacidad	175 Horas.	SI
TOTAL	6	4		1897 Horas	

⇒ Contratación

- N° de contratos de usuarios de la bolsa de empleo: de un total de 72 contratos, 46 pertenecen a mujeres y 26 pertenecen a hombres.

- N° de contratos por sexo y edad

	<= 25 años	>25 y < 45 años	> = 45 años
Contratos	1	40	31
Hombres	0	11	26
Mujeres	1	29	15

- Tipos de contratos / sexo

	Autónomo	Formativo	Indefinido	Temporal
Totales	0	1	7	64
Hombre	0	1	1	24
Mujer	0	0	6	40

- N° de contratos por sectores de actividad / sexo

	Servicios	Administración Pública	Industria	Construcción y Agricultura
Totales	46	18	6	2
Hombres	12	12	1	1
Mujeres	34	6	5	1

⇒ Principales causas del rechazo por parte del empresario

En general la falta de conocimientos específicos sobre el mundo de la discapacidad (ayudas, bonificaciones, subvenciones, adaptaciones...) y un estereotipo establecido sobre estas personas que relacionan trabajadores con discapacidad y:

- Menor rentabilidad y competitividad
- Menor grado de adaptabilidad
- Menor versatilidad
- Bajo rendimiento
- Absentismo laboral
- Barreras arquitectónicas y de comunicación

⇒ AUTOEMPLEO:

Para colectivos que tienen más dificultades para mantenerse en el mercado de trabajo (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y mayores de 45 años), el autoempleo se configura como una alternativa de inserción laboral.

Dadas las circunstancias económicas actuales este año no se han atendido grandes demandas de información sobre el autoempleo en la Unidad.

⇒ El empleo en la actualidad

En este año 2010 hemos de volver a referirnos a la crisis económica mundial en la que nos vemos inmersa.

Además de todas las connotaciones negativas que observamos, éstas se hacen especialmente importantes en el sector de las personas con discapacidad.

Siempre los colectivos con más dificultades de inserción laboral se ven desfavorecidos ante estas graves situaciones y son los primeros en los que repercuten.

Desde la Unidad de Empleo hemos registrado casos de personas que estaban en situación de empleo indefinido que han sido despedidos, las no renovaciones en las contrataciones temporales, los recortes en las administraciones públicas, y muchos nuevos casos de incapacidades permanentes totales. Esto ha abarcado todos los sectores del mercado laboral, especialmente la industria, construcción y el sector servicios.

En muchos casos corresponden a personas que superan los 45 años, con las dificultades añadidas de inserción y con el desconocimiento casi total del mercado laboral y de la búsqueda de empleo.

Las posibilidades reales de empleo han cambiado y las condiciones también.

Existen menos ofertas de empleo, y más demanda laboral.

Entre las actuaciones positivas realizadas a cabo para afrontar la situación, hemos intentado seguir con el contacto empresarial, manteniendo y creando lazos de colaboración, así como entrenando a los demandantes de empleo en técnicas y recursos de búsqueda de empleo y en las posibilidades de formación y reciclaje en función del perfil de cada persona. Se trata de buscar recursos individualizados para cada uno, potenciándolos al máximo e intentando hacerles autónomos en el proceso de la búsqueda de empleo.

Indicadores de formación.

TÍTULO DEL CURSO	º DE PERSONAS						º DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	25	5	45	25	5	45	
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE		5			5		40
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA					45		40
ANIMACIÓN 2D Y 3D							40
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB							40
DESARROLLO DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES INTERACTIVOS							40
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS (1ª EDICION)							70
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS (2ª EDICION)							70
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS GENERALES (1ª EDICION)							70
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS GENERALES (2ª EDICION)							70
SERVICIO ATENCION A PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA							600
TRATAMIENTO Y MAQUETACIÓN DE ELEMENTOS GRÁFICOS EN PREIMPRESIÓN							40
TOTAL	0	3		2	8		120

Indicadores prácticas en empresas.

EMPRESA	º DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS	RELACIÓN O NO CON FORMACIÓN DEBIDA AL PROGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				
000ir			Empresa de formación y nuevas tecnologías	76 Horas	í	í
AS			Servicio de asuntos sociales de la Universidad: servicio de atención a personas con discapacidad de la Universidad	75 horas	75 horas	75 horas
Archivo del Ayuntamiento de Salamanca			Archivo, administración y bases de datos	25 horas	25 horas	25 horas
Ayuntamiento de Salamanca			Departamento de RRHH; bases de datos trabajadores.	05 horas	05 horas	05 horas
hizar			Empresa de creación de páginas Web	90 horas	90 horas	90 horas
TOTAL						

A. Demostración de los efectos del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A pesar de las dificultades que conlleva el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, cada vez es mayor el esfuerzo que se está llevando a cabo por parte de los y las profesionales del IMSERSO en materia de igualdad de oportunidades y discriminación positiva, aunque es aún mucho el camino que queda por recorrer.

Hay que destacar, como ya se ha mencionado en algún otro lugar del informe, la puesta en marcha de la Unidad de Igualdad en el CRMF de Salamanca.

B. Información sobre el porcentaje total de la asignación correspondiente a un eje prioritario utilizado de conformidad con el art. 34, apartado 2, del Reg. (CE) nº 1083/2006⁵, teniendo asimismo en cuenta lo indicado en el art. 3, apartado 7, del Reg. (CE) nº 1081/2006.:

Las operaciones que el IMSERSO lleva a cabo en el marco del POLCD 2007-2013 están cofinanciadas exclusivamente por el FSE.

C. 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

A través de la formulación de observaciones y propuestas a los distintos documentos de la programación, del seguimiento, de la gestión y de la evaluación, los organismos de igualdad contribuyen a que los diversos gestores de programas vayan aplicando, cada vez de forma más real y efectiva, la igualdad de género en el desarrollo de los proyectos.

- B. Acciones a nivel transnacional y/o interregional: durante el ejercicio 2010 en el CRMF de Salamanca se han llevado a cabo las siguientes actuaciones que no suponen coste en el eje 4 del programa:

Programa de aprendizaje permanente Grundtvig: PLATFORMA (1 de octubre de 2008 - 31 de julio de 2010)

Durante el 2008, el CRMF del IMSERSO en Salamanca, vio aprobada su participación en el Proyecto Grundtvig “Platforma” y desde ese año hasta el año 2010 se ha llevado a cabo el desarrollo del mismo.

El *objetivo principal* de este proyecto es el desarrollo de nuevos accesos para la creación de oportunidades y herramientas, a través de las nuevas tecnologías, con el fin de facilitar la inserción laboral de los destinatarios, entre los que se encuentran las personas con discapacidad física y sensorial.

Entre los *objetivos específicos*, destaca la promoción del intercambio de procedimientos, herramientas, experiencias y metodologías, a través de las nuevas tecnologías.

Para la consecución exitosa de estos objetivos, se planteó la realización de varias actividades como trabajos en grupo, la creación de una plataforma, intercambios, diseminación y visibilidad de los productos, así como cursos de teleformación a través de la red.

Los países participantes en “Platforma” son los siguientes:

- Dinamarca: Coordinador del proyecto. *Produktionsskolen i Hvidovre*, cuyo radio de acción se centra en los jóvenes entre 16 y 25 años que quieren acceder a algún tipo de educación. Para ello se forman profesionalmente, sin olvidar las áreas personales y sociales, tan importantes para una integración plena en la sociedad.
- Noruega. *Voksenopplaringa in Tromso*, cuyo grupo de acción principal es la población inmigrante de la ciudad, educando para el empleo y la participación en la comunidad.

- Turquía. *Afyonkarahisar Memur Yardimlasma ve Dayanisma Dernegi*. Esta institución centra sus objetivos en los oficiales y sus familias, refugiados y personas con algún tipo de discapacidad en una ciudad que se encuentra en pleno desarrollo.
- España. *Centro de Recuperación de personas con Discapacidad Física y/o Sensorial* (CRMF) del IMSERSO en Salamanca. Nuestro objetivo general es la formación e integración en la sociedad de las personas con discapacidad física y/o sensorial.

Para ello se han desarrollado cuatro encuentros, uno en cada país participante del Proyecto:

 Primer Encuentro: Copenhague, Dinamarca. Noviembre de 2008

 Segundo Encuentro: Tromsø, Noruega. Mayo del 2009

 Tercer Encuentro: Salamanca, España. Octubre del 2009

 Cuarto Encuentro: Afyonkarahisar, Turquía Junio del 2010

Por tanto, durante este año 2010 hemos celebrado el encuentro en Turquía que ha culminado con la parte de encuentros programados; así mismo y para la finalización del proyecto hemos realizado los envíos de los informes finales de evaluación que dan por acabado el Proyecto Europeo Grundtvig

II ENCUENTRO HISPANOLUSO DE PROFESIONALES EN EL ÁREA DE LA DISCAPACIDAD

Fecha: 12 de noviembre de 2010

Lugar: CRMF de Salamanca

Destinatarios: profesionales en el área de la discapacidad de distintas asociaciones y entidades de España y Portugal

En las diferentes intervenciones que se desarrollaron en el *II Encuentro Hispano-luso* celebrado en noviembre de 2010, se ha podido apreciar que en ambas zonas transfronterizas las personas con discapacidad sufren desigualdades en todos los ámbitos, sobre todo en el terreno laboral. Las tasas de actividad son inferiores y según mostraron los profesionales lusos de *Cercibeja*, el desempleo en Portugal es 2,5 veces mayor en las personas con discapacidad, por lo tanto, a mayor edad, menor oportunidad de inserción laboral.

Las desigualdades también se reflejan en la cualificación de trabajos, la formación complementaria, así como en el salario. El de formación académica es muy bajo y las personas con discapacidad representan el 8,2% de la población y sobre todo son adultos, según las

aportaciones de los profesionales lusos. En cuanto al índice de inserción laboral en un puesto cualificado se ha comprobado que también es muy bajo.

Respecto a las ayudas que los gobiernos y administraciones destinan a las personas con discapacidad varían entre España y Portugal. En la región lusa, hasta los 24 años, el sistema social paga un abono de apoyo social por estudiar y las personas con discapacidad reciben un extra por rendimiento. Si a los 24 años no ha obtenido un empleo, se procede a la jubilación por incapacidad.

Se ha apreciado que existen pocas personas que consiguen tener empleos cualificados, según un estudio, únicamente el 2% logra trabajar en un puesto de mando. Y en ambas zonas, se ha coincidido en la existencia de un mercado protegido

Entre las conclusiones a las que se han podido llegar en este II Encuentro, están la necesidad de una planificación centrada en la persona, para dar respuesta a la oferta que el mercado necesita. Es necesario luchar contra las carencias en el ámbito de la formación y de la empleabilidad. Se deberían eliminar las deficiencias estructurales y buscar nuevos instrumentos que permitan alcanzar los objetivos, fomentar la formación académica de acuerdo a los intereses de los demandantes y completar esa formación específica y/o ocupacional.

Por parte del tejido empresarial, es necesaria una mayor sensibilización e implicación en la contratación de personas con discapacidad, así como la colaboración para la realización de prácticas, así como la aportación de las administraciones e instituciones.

Se ha obtenido una respuesta positiva de los asistentes a este II Encuentro Hispano-luso, así como una implicación para seguir trabajando conjuntamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Desde las entidades que han asistido desde Portugal, se han interesado en el funcionamiento del CRMF y en las líneas de trabajo y se ha propuesto un intercambio de profesionales y alumnado para conocer los diferentes recursos. Hay que destacar en este aspecto, la implicación e interés de los asistentes de Cercibeja y de Moimenta da Beira, así como el resto de participantes lusos y españoles.

Respecto al estudio exploratorio presentado, se han interesado en las conclusiones extraídas y se ha propuesto continuar con una segunda parte, que permita detectar las carencias y conocer las necesidades de los usuarios de ambas zonas.

En general, se ha detectado que es necesaria la implicación conjunta y un mayor esfuerzo por sensibilizar al mundo empresarial y a la sociedad, así como concienciar a las personas con discapacidad para potenciar sus valores y capacidades.

➤ OATPFE

El OATPFE en el informe de ejecución del año 2009, recoge las siguientes acciones de formación para el empleo dirigidas a la población penitenciaria:

- 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 de 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 606 cursos destinados a 10.351 internos/as.

Han finalizado las acciones un total de 8.901 beneficiarios.

- Programas de Orientación para la Inserción Laboral:

La finalidad de estos programas es la de proporcionar al interno la información básica que le permita conocer sus propias posibilidades, los grandes rasgos del mercado laboral y las mínimas referencias para enfrentarse al mismo con carácter inmediato.

Con el fin de realizar estas acciones formativas en los diferentes Centros Penitenciarios, este Organismo ha optado por un modelo de gestión indirecta contratando el servicio de empresas especializadas en la materia.

Las empresas adjudicatarias aportan los recursos personales necesarios para la ejecución de las acciones formativas teniendo que cumplir una serie de compromisos que se establecen en el Pliego de Prescripciones Técnicas y en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Cada programa se desarrolla en 75 horas lectivas. Estos programas se dirigen a 15 alumnos que cuenten con un nivel homogéneo de conocimientos.

Por otra parte, para abordar las acciones de orientación laboral de una forma unificada en los distintos centros se ha elaborado un material didáctico de apoyo para su desarrollo.

Se trata de una metodología que pretende:

- Dotar a los alumnos de los recursos y la orientación necesaria para la búsqueda de un puesto de trabajo.
- Familiarizarle con el marco legal de la prevención de riesgos laborales y de las relaciones laborales, así como con aspectos relacionados con la organización de la empresa.
- Facilitarle la preparación y orientación necesaria para el autoempleo.

Durante el año 2010 no se programaron estas acciones formativas.

- 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, 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 de nueve provincias (Cádiz, Córdoba, Huelva, Málaga, Sevilla, Madrid, Zamora, Valencia y Asturias).

Asimismo, a través de un Convenio de colaboración suscrito con la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, dependiente de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, se han desarrollado programas de Acompañamiento para la inserción laboral en los Centros Penitenciarios Jaén y Almería.

Su objetivo es incrementar el nivel inicial de empleabilidad de los/as internos/as que se encuentran próximos/as a un régimen de semilibertad o libertad condicional dependientes de estos Centros, y facilitar su incorporación al mercado laboral.

También, y al amparo de este Convenio, se ha desarrollado un programa integral de inserción sociolaboral de mujeres reclusas, en el Centro Penitenciario de Alcalá de Guadaira.

Su fin es realizar una intervención integral con las mujeres de este Centro Penitenciario con los siguientes objetivos:

- Incrementar el nivel de empleabilidad inicial de las internas.
- Apoyar activamente la inserción sociolaboral de estas mujeres.
- Dar continuidad y fortalecer los procesos de acompañamiento a la inserción sociolaboral que se hubieran iniciado.
- Evaluar el grado de inserción sociolaboral de las mujeres reclusas participantes mediante un sistema de evaluación de la empleabilidad y la inserción.

El programa va dirigido a todas las internas cuya situación penal y penitenciaria les permita participar activamente en el programa y beneficiarse de las actuaciones previstas, o en el caso de no encontrarse en dicha situación, prever que es posible favorecer los cambios necesarios para promover su participación.

Durante el año 2010 han participado en estos programas un total de 1.535 beneficiarios.

- 3.1.2.2. Demostración de los efectos del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Cfr. Capítulo 2.

- 3.1.2.3. Información sobre el porcentaje total de la asignación correspondiente a un eje prioritario utilizado de conformidad con el art. 34, apartado 2, del Reg. (CE) nº 1083/2006⁶, teniendo asimismo en cuenta lo indicado en el art. 3, apartado 7, del Reg. (CE) nº 1081/2006.

Cfr. Capítulo 2.

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

Cfr. Capítulo 2.

3.2 EJE 4 “ Promover las cooperación Transnacional e Interregional”

3.2.1. Análisis cuantitativo de la ejecución.

3.2.1.1 Información relativa a los avances físicos y financieros de la prioridad

Cuadro incluido en el punto anterior.

3.2.1.2 Ayuda por grupos destinatarios

Cuadro incluido en el punto anterior.

3.2.2 Análisis cualitativo

3.2.2.1 Análisis de los logros, medidos mediante indicadores físicos y financiero que incluyan un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente.

Tema Prioritario 80: Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas.

Los organismos intermedios que contemplan este tema prioritario en su programación 2007-2013 son:

- Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)

⁶ El FEDER y el FSE podrán financiar, con carácter complementario y sujeto al límite del 10% de la financiación comunitaria correspondiente a cada eje prioritario de un P.O., medidas comprendidas en el ámbito de intervención del otro Fondo.

- Fundación ONCE
- Cáritas Española
- Cruz Roja Española
- Fundación Secretariado Gitano
- Fundación Luis Vives
- D.G Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo e Inmigración)
- IMSERSO (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)

Durante el año 2010 los organismos intermedios informan sobre las siguientes actividades:

➤ Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)

Desde el punto de vista de las actuaciones, hay dos que se incluyen en este apartado que se integran en el Eje 4. En concreto, el Convenio de colaboración para la realización del Magíster en género y desarrollo en el marco de la XVI edición del Programa de formación en cooperación internacional “Mujeres y desarrollo” y la concesión de becas dentro de la XVI edición del Programa de formación en cooperación internacional “Mujeres y desarrollo”

➤ Fundación ONCE

Durante el año 2010 La Fundación Once ha desarrollado las actividades de las 3 redes de cooperación transnacional puestas en marcha en 2009 y de la de cooperación Interregional. Asimismo, se han sentado las bases de la red de cooperación de los Organismos Intermedios privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

Las actividades desarrolladas en cada una de estas redes, es el siguiente:

A) Red Europea: Observatorio Fondos Estructurales y discapacidad (INNET16):

Prosiguiendo con el objetivo de analizar la aplicación de los principios recogidos en los Artículos 11 y 16 del Reglamento 1083/2006, en 2010 la Secretaría técnica del Observatorio Europeo de Fondos Estructurales y Discapacidad (InNet16) se ha concentrado en un número de prioridades temáticas, entre las que figuran:

1. La conformación del partenariado
2. El ejercicio de observación

3. La Comunicación y difusión
4. El programa de contactos
5. El seguimiento de temas a nivel europeo
1. *Constitución del partenariado*

La Secretaría se ha concentrado en consolidar y extender las bases del partenariado, contactando con socios potenciales en distintos Estados miembro. Para ello, ha sido necesaria la identificación de las distintas autoridades de gestión y organismos intermedios encargados de la gestión y ejecución del Fondo Social Europeo (FSE), así como de otras organizaciones responsables de proyectos financiados por los fondos europeos.

Al acuerdo de asociación con la Confederación Nacional de las Personas con Discapacidad de Grecia cerrado en 2009 y firmado en 2010, en 2010 se han sumando acuerdos con el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad para los Asuntos Europeos (Francia) y con el Departamento de Gestión del Fondo Social Europeo, Ministerio de Desarrollo Regional de Polonia.

Además, siguen en curso negociaciones para la colaboración de organizaciones en Italia, Reino Unido, y Eslovaquia.

Asimismo, la Secretaría ha establecido asociaciones estratégicas para incrementar la visibilidad del Observatorio para con el público en general como para con las instituciones de la UE. Se ha cerrado, en este contexto, un acuerdo de colaboración con el portal europeo especializado en temas sociales WEST, apoyado por el Parlamento europeo.

El Comité Ejecutivo del Observatorio, que deberá respaldar la estrategia a corto y largo plazo, estará formado por:

- 1 representante de cada Estado miembro socio del Observatorio.
- 1 representante del Foro Europeo de la Discapacidad (EDF)
- 1 representante de la Comisión Europea
- 1 representante del Parlamento Europeo
- Stakeholders invitados en forma ocasional

Se estima que la primera reunión del Comité podría tener lugar hacia mitades de 2011.

2. *Ejercicio de observación*

La Secretaría ha elaborado un esquema conceptual de observación para la colecta de información sobre la implementación de los principios establecidos por el Artículo 16 de los Reglamentos Generales de los Fondos Estructurales en los Estado miembro, así como el análisis comparativo de los datos a nivel europeo. Las conclusiones derivadas de la observación

abrirán oportunidades de difusión entre organismos miembro del Observatorio y las instancias de decisión a nivel nacional y comunitario.

El ámbito de aplicación del esquema en 2010 se centró en el FSE, y en particular en la puesta en práctica de las provisiones sobre no discriminación y accesibilidad como establecidas en el Artículo 16 del Reglamento 1083/2006.

Para proceder con la observación en este campo, la Secretaría contactó en los 27 Estados miembro de la UE a las diversas autoridades de gestión encargadas del FSE.

Se estableció asimismo un grupo de trabajo sobre gestores del FSE en Europa del Este. El objetivo de este grupo ha sido sensibilizar e involucrar a estas audiencias en la estrategia del Observatorio, recoger información suficiente y aumentar la visibilidad del observatorio.

En España, un ejercicio similar se llevó a cabo con las Comunidades Autónomas, organismos intermedios gestores de fondos.

El ejercicio de observación ha incluido:

- La elaboración de una encuesta orientada a gestores del FSE, siguiendo las directrices del esquema conceptual y utilizando los indicadores propuestos.

En España, una encuesta similar ha sido remitida a todas las Comunidades Autónomas (organismos intermedios), convirtiéndose en el primer caso de estudio nacional de un país socio.

- Al mismo tiempo que se analizaban las aportaciones provenientes de los estados miembro, la Secretaría procedió al análisis de un número de informes nacionales (estratégicos y anuales). Los análisis se centraron en las dimensiones de la discapacidad y la accesibilidad, y, en particular, en la consideración del Artículo 16 y de indicadores propuestos.

Los resultados de todos los aspectos mencionados de la observación permitieron a la Secretaría elaborar un informe que refleja tendencias generales a nivel europeo así como la situación de la implementación del Artículo 16 en las Comunidades Autónomas en España. Dichos resultados están siendo compartidos con responsables de la toma de decisiones a nivel europeo (Comisión, Parlamento Europeo y delegaciones nacionales) en el marco de las discusiones sobre el futuro de los Fondos Estructurales.

De cara a 2011, InNet16 elaboró asimismo un esquema conceptual para el análisis de proyectos nacionales financiados tanto por el FSE como por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Este ejercicio está orientado a la identificación de 'buenas prácticas' que incorporan la

dimensión de la discapacidad y de la accesibilidad con un enfoque innovador. El análisis comparativo de los resultados dará lugar a conclusiones y recomendaciones a nivel europeo.

Comunicación y difusión

Con el fin de promover las actividades de InNet, la Secretaría ha establecido distintas herramientas de comunicación, destinadas a divulgar las informaciones obtenidas y a dotar de mayor visibilidad al Observatorio:

- **Página web:** Se ha propuesto un régimen de actualización semanal de noticias de interés, así como de informes realizados por la Secretaría y documentos oficiales de importancia para InNet (Comunicaciones de la Comisión, dictámenes parlamentarios, etc.).
- **Newsletter:** El primer número de la newsletter fue lanzada hacia fines de 2010. Las publicaciones tendrán un carácter trimestral, y recogerán información sobre las actividades de InNet (eventos, entrevistas, etc.), incluyendo, asimismo, intervenciones de terceras personas.
- **Informes:** La Secretaría ha realizado informes regulares sobre temas estratégicos para el Observatorio, el primero de los cuales se ha centrado en 'El Tratado de Lisboa y el nuevo rol de los parlamentos nacionales en la política de cohesión' (publicado en la página web). Los resultados del ejercicio de observación y de otras actividades inherentes al Observatorio serán asimismo objeto de informes públicos.

3. Programa de contactos

La Secretaría ha iniciado un programa de contactos institucionales que aportarán visibilidad al Observatorio, a la vez que permitirán nutrir los trabajos institucionales con las informaciones obtenidas a través de la Secretaría técnica y de sus socios.

Se han concretado reuniones con la ex Eurodiputada europea Pascale Gruny, ex Ponente Permanente sobre el Futuro Fondo Social Europeo, luego sustituida por la Eurodiputada Elizabeth Morin-Chartier, que también se ha mostrado interesada en los resultados del ejercicio de observación de InNet16.

La Secretaría también ha establecido contactos con el eurodiputado húngaro Adám Kósa, Presidente del Intergrupo sobre Discapacidad, con el que la Secretaría se reunió el 27 de octubre de 2010, y con el Intergrupo de Economía Social.

Se mantienen asimismo contactos con la Comisión europea (DG Empleo, DG Política Regional y DG Justicia) en todos los niveles, incluyendo los desk officers, y con las presidencias europeas. A modo de ejemplo de las iniciativas emprendidas, puede citarse la colaboración de InNet16

para la preparación de un seminario conjunto con la DG REGIO y la DG JUST, que se centrará en los derechos de las personas con discapacidad a la luz de la Convención de las Naciones Unidas. El seminario tendrá lugar en 2011.

Seguimiento de temas a nivel europeo

Como parte de su labor de coordinación del Observatorio, la Secretaría de InNet se encarga de seguir los debates a nivel europeo sobre los temas de mayor importancia para InNet y sus socios. Por ello, la Secretaría de InNet se ve capacitada para aportar, tanto a sus socios nacionales como a otros asociados informales, información analítica de primera mano sobre los debates institucionales sobre el futuro de la Política de Cohesión, sobre las negociaciones en vista al futuro Marco Financiero Plurianual y sobre los temas de empleo y asuntos sociales con incidencias directas en los principios promovidos por el Observatorio.

B) Red Europea de Educación Inclusiva, Red IncluD-eD:

Durante el año 2010, esta Red ha continuado la exploración sobre las diversas prácticas y experiencias europeas en Educación inclusiva y sus principales actores. La Red pretende ser una contribución que añada valor a la actual situación que existe en esta materia.

La Red Europea de Educación Inclusiva es un proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013. La Fundación ONCE es la encargada de definir y crear esta Red en el marco de su programa "Por Talento".

La red desarrollará un plan de trabajo hasta 2015 de acuerdo con dos de los principales campos de cooperación transnacional definidas por el Fondo Social Europeo:

- Mejorar la inclusión social para las personas con discapacidad.
- Mejorar el capital humano, incluyendo reformas del sistema de educación y medidas para aumentar la participación en la educación y la formación.

La Red Europea de Educación Inclusiva tiene como objetivo proporcionar mayor detalle sobre los métodos utilizados para incluir a personas con discapacidad en la educación y aportar experiencias y propuestas de acción política en los Estados miembros y las instituciones europeas. Esto debe resultar en una serie de instrumentos para eliminar las barreras a la educación y garantizar una mejor empleabilidad. Los cuatro ejes temáticos que componen la red han quedado establecidos en los siguientes:

- a) Educación secundaria

- b) Transición de la vida adulta al mercado laboral
- c) Transición a otros niveles educativos desde la educación secundaria
- d) Nuevas tecnologías para la educación inclusiva

Tras la primera adjudicación de los servicios de consultoría para la implementación de la Red a PAU Education el 11 de mayo de 2009, como resultado del concurso correspondiente, comenzó el 1 de octubre de 2010 la segunda fase de trabajo estableciendo una Secretaría Técnica para Red, nuevamente adjudicada a PAU Education. Siguiendo las actividades desarrolladas en 2009, centradas en definir una tipología de red, realizar primeros contactos y producir un estado de situación sobre los proyectos europeos en las materias prioritarias de la Red, en 2010 las actuaciones se han orientado a la identificación de socios, a la difusión y sensibilización, así como a la elaboración de instrumentos transversales como el nombre y logo, o el comienzo de los trabajos para la creación de una página web.

En este sentido, podemos destacar que las actividades principales de la Red en 2010 han sido las siguientes:

1. Presentación del estudio de Benchmarking acerca del estado de situación europeo sobre los proyectos en materia de educación inclusiva.

Se concluyó el estudio de Benchmarking realizado en colaboración con el Grupo de Investigación “Educación inclusiva, escuela para todos”, del Departamento de Didáctica y Organización Escolar- Facultad de Educación de la Universidad de Murcia, dirigido por la Sra. Pilar Arnaiz Sánchez, cuyo objetivo era el análisis de los resultados de los proyectos financiados por la Unión Europea en las cuatro áreas temáticas de la Red, centrándose en los programas del área Lifelong Learning (tales como Grundtvig, Leonardo, Comenius), EQUAL y los del Fondo Social Europeo.

El 1 de febrero de 2010 se presentó la versión final de dicho estudio, en un Seminario celebrado en la Fundación ONCE, con la participación de expertos nacionales y europeos. El encuentro permitió recoger aportaciones de interés para enfoque de la Red, enriqueciendo el debate sobre la educación inclusiva en base a las distintas experiencias en proyectos europeos.

2. Celebración de la Conferencia sobre Educación Inclusiva, en el ámbito de la Presidencia Española de la UE.

En el marco de la Red Europea de Educación Inclusiva, así como en el de la Presidencia Española de la UE, se celebró el 11 y 12 de Marzo de 2010 la Conferencia internacional “La educación inclusiva: vía para favorecer la cohesión social”, en colaboración con el Ministerio de Educación.

La Conferencia abordó la educación inclusiva como aspecto esencial para favorecer la cohesión social, el progreso y la vertebración de la sociedad -todo ello en conexión con el Año europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión; la calidad y la equidad como principios inspiradores de un sistema educativo inclusivo; y la atención al alumnado que presenta necesidades educativas especiales con referencia a la educación secundaria, educación superior, formación profesional y transición a la vida adulta, generándose un documento final de conclusiones.

3. *Seminario sobre educación inclusiva, en colaboración con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.*

Igualmente en el marco de la Red, y en continuidad con la Conferencia realizada bajo la Presidencia española de la UE, se celebró el Seminario “Educación inclusiva: más y mejores empleos para las personas con discapacidad”, entre los días 19 y 23 de julio de 2010 en Santander, en colaboración con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. El objetivo del seminario era el intercambio de experiencias y buenas prácticas con otros Estados Miembros de la UE en materia de educación inclusiva, así como contribuir a sensibilizar, generar opinión y nuevas ideas para mejorar la enseñanza para las personas con discapacidad como requisito imprescindible en la mejora y el aumento de su empleabilidad.

En el Seminario se presentó la Red Europea de Educación Inclusiva, incidiendo en su enfoque y objetivos generales, y este espacio sirvió igualmente para el contacto y exploración de potenciales socios.

4. *Contacto con potenciales socios de la Red.*

En 2010 se centraron los esfuerzos en identificar de forma amplia los potenciales socios más apropiados para la Red, teniendo en cuenta las cuatro temáticas principales establecidas, y profundizando en la definición de los perfiles y los requerimientos necesarios por parte de los socios. Así, se elaboraron varios documentos sobre la definición de responsabilidades y tareas por parte de los mismos, los recursos necesarios para ello, y el apoyo por parte de la Secretaría Técnica. Se ha acordado desarrollar las actividades de los socios bajo la forma de “Grupo Local Promotor”, orientado a movilizar a otros agentes implicados en su ciudad de pertenencia, convirtiéndose así la Red en una Red de Redes, y combinando el enfoque europeo con un anclaje local.

Considerando las características y variedad de los diferentes países europeos en cuanto a la implementación de la educación inclusiva, los principales contactos establecidos han sido con: Francia, Italia, Luxemburgo, Lituania, República Checa, Inglaterra, Finlandia, Suecia, Alemania y Hungría.

5. *Elección del nombre definitivo y desarrollo del logo.*

Durante 2010, y tras la elaboración de diferentes propuestas, se determinó el nombre definitivo de esta Red, como “IncluD-ed”: Red Europea de Educación Inclusiva, que aglutina las ideas de “Inclusión” (Inclu), “Discapacidad” (D) y “Educación” (Ed), resumiendo así los objetivos centrales de la Red. Asimismo, se ha trabajado en el desarrollo del logotipo, quedando su aprobación definitiva, pendiente para el comienzo de 2011.

6. *Comienzo de los trabajos de elaboración de la página Web*

Se inició el trabajo para la creación de una página Web de IncluD-ed, definiéndose por parte de la Secretaría Técnica los primeros aspectos de estilo, estructura y contenido, todo ello para su puesta en funcionamiento en 2011.

7. *Gestión y administración del proyecto.*

La Red también ha requerido el establecimiento de una gestión y administración sólida interna donde las actividades principales han sido la organización de actividades, la búsqueda de socios, y el seguimiento y coordinación de la Secretaría Técnica, con la celebración de reuniones internas. Además, se ha contado con la participación de una experta en materia de educación inclusiva, que ha apoyado a la Fundación ONCE en el desarrollo de la Red y en el asesoramiento a la Secretaría Técnica.

C) Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE+D)

Al igual que el caso anterior, la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE+D) está cofinanciada por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013. La Fundación ONCE es la encargada de liderar esta Red en el marco de su programa "Por Talento".

La Red Europea de RSE+D, a desarrollar hasta 2015, tiene como objetivo ser un agente impulsor y prescriptor de referencia, en el ámbito nacional y europeo, en el desarrollo de la integración de la dimensión de la discapacidad en las agendas políticas y empresariales de RSE, centrándose de manera especial en la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y en una mayor concreción y transparencia en los estándares de reporting.

Los ejes temáticos en los que se estructura la Red han quedado establecidos en 2010 como los siguientes:

- a) Fomentar la inclusión de la discapacidad en los sistemas de reporte de la RSE, a través de la definición y desarrollo de indicadores.

- b) Promover la efectiva integración laboral de las personas con discapacidad en las empresas, así como la accesibilidad de los bienes y servicios producidos.
- c) Fomentar el papel de las administraciones públicas como impulsoras de políticas de RSE, incluyendo su capacidad de influencia a través de la contratación pública responsable.
- d) Integrar la dimensión de la discapacidad en las políticas de inversión socialmente responsable de las instituciones públicas y privadas.

En 2010 finalizó la primera fase de puesta en marcha de la Red, que contó con el apoyo de Deloitte S.L en los servicios de consultoría para la implementación de la misma, iniciados en julio de 2009. Tras el concurso correspondiente, se inició la segunda fase con la constitución de una Secretaría Técnica, adjudicada a Alter Company, que comenzó sus trabajos el 18 de octubre de 2010. En continuidad con las actividades desarrolladas en 2009 encaminadas a la definición y diseño de la Red, así como a una primera exploración de potenciales socios, en 2010 la actividad se ha centrado en la consolidación de la estructura de la Red, el análisis de buenas prácticas, y el contacto con posibles socios.

Así, cabe señalar que las actividades principales de la Red RSE+D en 2010 han sido las siguientes:

1. Finalización del estudio de buenas prácticas e indicadores clave.

Se ha concluido el estudio comparativo iniciado en 2009 sobre buenas prácticas a nivel europeo sobre políticas públicas y empresariales en materia de RSE y Discapacidad, que incluye una revisión individual de múltiples experiencias tanto públicas como privadas. Asimismo, se ha finalizado el estudio de los indicadores clave, que tenía por objetivo identificar diferentes indicadores para constatar y evaluar la integración de la discapacidad en la RSE.

2. Establecimiento del modelo operativo y de gestión de la Red.

En continuidad con el trabajo iniciado en 2009 sobre la estructura básica y objetivos generales, en 2010 se profundizó en el modelo de Red, estableciendo un modelo operativo y de gestión con diferentes niveles de participación (líder, socios, colaboradores, expertos), la existencia de grupos de trabajo según los cuatro ejes temáticos, las actividades a desarrollar, los compromisos y responsabilidades de los diferentes tipos de participantes, los beneficios y contrapartidas de la participación, los órganos y figuras de gobierno y gestión de la Red (Steering Committee, Secretaría Técnica, Coordinadores técnicos de los grupos de trabajo, etc.).

3. *Contacto con potenciales socios*

Tras un amplio análisis y primera selección de potenciales socios en el ámbito de las empresas, administraciones públicas y otras entidades vinculadas a la RSE en base a una serie de criterios cualitativos y cuantitativos, se inició el contacto con los mismos para explorar sus posibilidades de colaboración. Los contactos han sido en múltiples países, con el fin de conseguir un equilibrio geográfico y buscando socios que lideren cada uno de los grupos de trabajo mencionados (liderando la Fundación ONCE el primero de ellos). Se han mantenido también reuniones presenciales con entidades interesadas y potencialmente participantes (como socios o colaboradores), como es el caso de una multinacional francesa, Eurosif, el Global Reporting Initiative (GRI), o CSR Europe.

En cuanto al GRI, del que la Fundación ONCE es miembro desde 2009, como actividad de la Red se ha contribuido a la incorporación de la dimensión de la discapacidad en las directrices de reporte, remitiendo a esta entidad múltiples propuestas vinculadas a sus guías generales así como a los suplementos sectoriales. Igualmente se han remitido propuestas a otros estándares como el AA1000.

4. *Elección del nombre definitivo y desarrollo del logo.*

El nombre de la Red ha quedado definido como Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, con las siglas RSE+D y su correspondiente traducción al inglés (CSR+D). Se ha añadido el signo “+” por tener una connotación de suma y positiva. Igualmente, se ha trabajado en el desarrollo del logotipo, estableciendo su diseño final.

5. *Comienzo de los trabajos de elaboración de la página Web*

Al igual que para IncluD-ed, se inició el trabajo para la creación de una página Web de RSE+D, definiéndose por parte de la Secretaría Técnica los primeros aspectos de estilo, estructura y contenido, todo ello para su puesta en funcionamiento en 2011.

6. *Gestión y administración del proyecto.*

RSE+D también ha requerido el establecimiento de una gestión y administración sólida interna donde las actividades principales han sido el diseño definitivo de la Red, la búsqueda de socios, y el seguimiento y coordinación de la Secretaría Técnica, con la celebración de reuniones internas. Además, se ha contado con la participación de una experta en materia de RSE, que ha apoyado a la Fundación ONCE en el desarrollo de la Red y en el asesoramiento a la Secretaría Técnica.

D) Red “inserta 2.0” de Cooperación Interregional con Comunidades Autónomas: El objetivo de esta red es poner en común, a través de la figura de los “itinerarios compartidos” los servicios que se están prestando desde los Programas Operativos Regionales de las CC.AA (se han entablado contactos ya con Castilla la Mancha, Extremadura, Madrid y Cataluña,), de modo que se creen sinergias entre las actuaciones de las distintas entidades y se complementen los recursos del FSE destinados a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

El principal objetivo de esta Red es mejorar la calidad de los procesos de inserción de las personas con discapacidad, generando un marco de relación en el que participe una representación de la diversidad de Organismos Intermedios o entidades beneficiarias de algún Programa Operativo de Fondo Social Europeo 2007-2013 que, a escala regional y nacional, estén involucrados en el desarrollo de itinerarios de inserción de las personas con discapacidad. El hecho de compartir las actuaciones en estos itinerarios, favorecerá la generación de sinergias, la visibilidad, el intercambio, la participación y la transferencia de aprendizajes exitosos entre entidades que trabajan y cooperan por la inclusión social, y contribuye al cumplimiento del principio de complementariedad.

Como aspecto innovador, la Red Inserta 2.0 incorpora un análisis tecnológico de los Itinerarios Compartidos y del seguimiento de las personas inscritas en las bases de datos compartidas, que serán desarrollados finalmente a lo largo de 2011, creándose una herramienta adhoc que garantice la necesaria transparencia y respete La Ley de Protección de Datos. El retraso en la puesta en marcha de esta actuación ha estribado en que es preciso afrontar un plan de innovación tecnológica que se ha planificado para 2011, de manera que se actualice la actual herramienta de gestión y seguimiento de las personas beneficiarias de los itinerarios y se pueda cruzar adecuadamente con la web Portalento.es.

En el marco de la red en 2010 solo se ha podido firmar un acuerdo de colaboración con la Comunidad de Extremadura, ya que algunas dificultades (el retraso en la aprobación de los sistemas de gestión y control de algunos Programas Operativos, así como cuestiones políticas como elecciones autonómicas y municipales), han impedido la firma de más acuerdos.

No obstante, con el apoyo de la consultora contratada para la configuración de la red, se elaboró una guía para la participación en esta red de empleo y se espera retomar los contactos a lo largo de 2011 una vez se despejen las incógnitas tras las elecciones municipales y autonómicas de finales de mayo de 2011.

E) Red de trabajo conjunto de las actuaciones del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación (2007-2013):

En el marco de esta red de trabajo, y antes de la formalización mediante la firma del correspondiente convenio de colaboración, en el marco de un acuerdo ad hoc entre todos los

Operadores privados, se organizó entre los 5 en el mes de febrero la Conferencia europea denominada “Acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja”, de un día y medio de duración, al que acudieron más de 300 personas de toda la UE.

Las ONG del Tercer Sector de Acción Social contribuyen de forma significativa a mejorar el acceso a los derechos sociales de los colectivos en riesgo de exclusión, también el acceso al empleo.

El trabajo por la inserción laboral, en un contexto de Inclusión Activa y aprovechando los instrumentos financieros comunitarios, en particular, el Fondo Social Europeo, no solo genera buenas prácticas, sino también una capacidad de interlocución y propuesta política del Tercer Sector a las Políticas Sociales y a las políticas de empleo.

Este evento, enmarcado entre los actos de la Presidencia española de la UE en el primer semestre de 2010 y que contó con el apoyo expreso de la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y de la Secretaría General de Política Social y Consumo del Ministerio de Sanidad y Política Social, contribuyó asimismo al Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social que se celebró en 2010.

Sirvió para poner en valor entre los más de 300 asistentes, de la Administración nacional y comunitaria y de otros Estados miembro y de las Entidades homólogas de las organizadoras en la UE, la acción en España y con el apoyo financiero del FSE, del Tercer Sector de Acción Social por el empleo de las personas más alejadas del mercado laboral, entendida como complemento sinérgico a las políticas públicas- estatales, autonómicas y locales- que se vienen desarrollando en este ámbito, en particular, la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social.

Se expusieron en mesas redondas y ponencias marco, las mejores prácticas, se presentaron propuestas a las políticas de empleo e inclusión y se inició el debate sobre el nuevo periodo de programación de los Fondos Estructurales, como instrumento privilegiado y de Valor añadido de las Políticas de Inclusión Activa. Al efecto se implicó activamente a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) y a sus organizaciones homólogas de los otros Estados miembros.

Se generó un espacio de encuentro entre administradores y gestores de iniciativas de igualdad de oportunidades cofinanciadas por el FSE, difundiendo la experiencia única en la UE que supone la gestión del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación por Entidades privadas de Acción Social, tanto en el anterior periodo de programación 2000-2006 de los Fondos Estructurales como del actual, 2007-2013.

Se mostró la aportación del Tercer Sector de Acción Social a las políticas de empleo e inclusión activa, tanto desde la acción con las personas y con las entidades de acción social, como desde la capacidad de propuesta e incidencia política.

Se sensibilizó a las autoridades políticas españolas (autonómicas y estatales) y europeas sobre la necesidad de sostenibilidad a medio y largo plazo de este tipo de iniciativas para estos fines. Y en este sentido, el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo es referente y modelo a seguir en las próximas programaciones de Fondos Estructurales.

Se propició un marco de relaciones para la efectiva puesta en marcha de actuaciones incluidas en el EJE 4. del MENR del FSE Español para “Promover la cooperación transnacional e interregional” (Art.3.4. Reglamento FSE) con la oportunidad de conocer a potenciales socios y generar redes de partenariado.

Por último, se mostró el Valor Añadido del Fondo Social Europeo en las políticas de inclusión y empleo, en particular en la igualdad de oportunidades para la inserción laboral de los colectivos en situación de desventaja o en riesgo de exclusión y el impacto de las políticas de inclusión y empleo en las situaciones de pobreza y exclusión.

Como producto de la conferencia se editó un libro en español e inglés sobre los 10 años de trabajo conjunto, así como un audiovisual que muestra en imágenes, los contenidos del libro.

➤ Fundación Luis Vives

La Fundación Luis Vives ha realizado una operación interregional, el *"II Congreso Anual de Excelencia en el Tercer Sector: Creatividad e Innovación"*, actividad en la que se dieron cita las entidades participantes en los diferentes programas de asistencia técnica ejecutados en 2010, de tal forma que los asistentes provenían de diferentes Comunidades Autónomas. Este segundo congreso se centró en la creatividad y la innovación dentro de las organizaciones como características necesarias para el desarrollo y el fortalecimiento de las entidades que componen el Tercer Sector de Acción Social en España. La metodología de trabajo fue mixta, por un lado, se realizaron una serie de ponencias de expertos y, por otro, los participantes en el congreso participaron en diferentes talleres en los que se abordaron cuestiones específicas referidas a la temática del congreso.

En 2010 finalizaron las etapas de investigación de los proyectos denominados Anuarios del Tercer Sector, estas investigaciones tienen dos vertientes, la primera cualitativa (operación interregional), con la cual se ha pretendido contar con información actualizada, veraz y objetiva

sobre las principales cifras que caracterizan a las entidades que conforman el Tercer Sector de Acción Social (TSAS) en España, esta primera investigación se publicó y presentó en octubre de 2010; la segunda es cuantitativa (operación transnacional), durante este año finalizó la fase de estudio del análisis comparativo de tendencias en la evolución del Tercer Sector en cuatro países europeos (Gran Bretaña, Francia, Alemania, Italia) y España, de esta forma se ha obtenido información sobre la realidad de los cinco países y esbozado retos y tendencias para el caso español.

Finalmente destacamos la “Conferencia Europea Acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja” (operación transnacional), que tuvo lugar en Madrid (Círculo de Bellas Artes) los días 22 y 23 de febrero de 2010 y que se realizó en paternariado con los demás operadores privados del Programa Operativo.

Durante el año 2010, la Fundación Secretariado Gitano ha asumido la Secretaría Técnica en la iniciativa liderada por el Gobierno de España, de la Red EUROMA sobre Inclusión social de la población Gitana para lo cual, se ha participado de las reuniones y encuentros de la red, a la que asistieron representantes de diversos países. Los países participantes en la Red son España, Rumania, Grecia, Hungría, República Checa, Bulgaria, Eslovaquia, Polonia, Italia, Portugal y Suecia. La red cuenta con el decidido apoyo de la Comisión Europea.

El trabajo de EURoma durante estos años ha permitido ir consolidando a la red como un interlocutor reconocido por las instituciones europeas y otras instancias. Muestra de ello es la invitación a EURoma para participar en los foros más importantes vinculados al tema de inclusión de la población gitana y al tema de los Fondos Estructurales; así, EURoma participó en el año 2010, entre otros eventos, en el Grupo de Contacto Informal para la Inclusión Social de la Población Gitana, en las reuniones de la Plataforma Europea para la Inclusión Social de la Población Gitana, en el Foro “El futuro del FSE”. Pero sin duda, el reconocimiento más importante del valor de la Red ha sido la mención que se hace a EURoma en la Comunicación de la Comisión Europea a los Estados Miembros sobre “La integración socio-económica de la población gitana” (abril 2010), en la que la Comisión invita y anima a los Estados Miembros a formar parte de EURoma.

También se ha continuado participando en el apoyo a la transferencia, formación y seguimiento del Programa de Asistencia Técnica para la implantación del programa Acceder en el Programa Operativo Rumano. Entre otras actividades se recibió la visita del Presidente de la NAR (Secretario de Estado del Gobierno Rumano) a España, presentando el Programa Acceder para la transferencia del programa a Rumania.

➤ Fundación Secretariado Gitano

La Fundación Secretariado Gitano ha participado durante el año 2010 la Red Nacional de Inclusión Social.

El 27 de mayo se constituyó en Madrid la Red Estatal de Inclusión Social, en un acto presidido por el Director General de Política Social, de las Familias y de la Infancia, Juan Carlos Mato, el Subdirector General de la UAFSE, Carlos Tortuero, y Marta Múgica, en representación de la Comisión Europea. En el acto participaron representantes de la Consejerías de Empleo y de Asuntos Sociales de las Comunidades Autónomas, de la Administración General del Estado, de la Comisión Europea, de las ONGs que gestionan el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, del Consejo Estatal del Pueblo Gitano y del Consejo Estatal de ONG de Acción Social.

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

Una de las tareas más importantes es el análisis y estudio del impacto de las Políticas Activas de Empleo (PAEs) en relación con la inserción sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad o dificultad social, incidiendo en aquellas personas que se encuentran en los márgenes del mercado laboral.

En febrero de 2010 se organizó Conferencia Europea *“Acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja”* que “las políticas sociales europeas estarían incompletas sin la labor desempeñada por las organizaciones del Tercer Sector”.

Cáritas Española, Cruz Roja Española, Fundación Luis Vives, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano, como operadores privados del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación (POLcD), cofinanciado por el Fondo Social Europeo, han sido las entidades organizadoras de la Conferencia Europea *“Acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja”*

Algunas de las principales conclusiones que se han recogido durante la celebración de la Conferencia han confirmado que la crisis trae nuevos problemas y agrava problemas preexistentes: desestabiliza nuestros indicadores macroeconómicos, incrementa las tasas de desempleo en toda la UE (especialmente en España) y tiene especial impacto en algunos grupos de población, como las personas en situación de desventaja. Los costes humanos de la crisis están creciendo.

También se ha constatado que el empleo no siempre reduce la pobreza, ya que todavía existen graves problemas con los grupos en riesgo de exclusión. Los Estados deben ser competitivos no sólo en ámbito económico, también en lo relacionado con el estado de Bienestar. No se puede renunciar a una política de cohesión.

Por otra parte se ha participado en varias acciones de difusión y transferencia del Programa Acceder en diversos foros y seminarios cuando así ha sido demandado. El programa se ha presentado en:

- INTERREG IVA 2 SEAS CROSS-BORDER COOPERATION PROGRAME. SEPTIEMBRE DE 2010. MEDWAY. UK
- NRW Fit für Europa. EU-Ansätze zur Roma-Integration. Dienstag, 5 Octubre de 2010. Düsseldorf
- Participación en la ESF Conference: the role of the ESF in the fight against poverty and social exclusion. Noviembre de 2010. Bruselas
- Conferencia: promoción de la inclusión social y la lucha contra la pobreza a través de la cooperación en la educación, la formación y el empleo. Noviembre de 2010. Bruselas
- Conferencia Internacional "Monitoring and evaluation of roma projects and policie. Noviembre de 2010. Bruselas.

Durante el año 2010 los objetivos específicos de este tema prioritario han sido:

- La transferencia y asesoramiento a los países de la Unión Europea en que más población gitana habita sobre la puesta en marcha de políticas activas e inclusivas con la población gitana, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando, especialmente, la integración social de los y las jóvenes gitanos en riesgo de exclusión.
- El impulso de la Lucha contra la Discriminación a nivel de la Unión Europea, fomentando con organizaciones sociales procedentes de otros estados de la Unión Europea estructuras de partenariado.

Una de las principales actuaciones durante el año 2010, ha sido la participación y apoyo en la transferencia, formación y seguimiento del Programa de Asistencia Técnica para la implantación del programa Acceder en el Programa Operativo Rumano, en colaboración con la Comisión

Europea, la UAFSE de Rumania y el Gobierno rumano, a través de la Agencia Nacional Roma (ANR).

El proyecto, que se desarrollará en su fase inicial entre 2008 y 2010, tiene como objetivo fundamental la transferencia del modelo de buenas prácticas del Programa Acceder al contexto rumano, trabajando fundamentalmente en los ámbitos de la formación y el acceso al empleo, conjuntamente con medidas de educación en los últimos ciclos de la educación obligatoria.

Inicialmente, se implementará por un periodo de 2 años (2008–2010) en 8 localidades de Rumania (una de cada región de las denominadas eurorregiones). Inicialmente, las ciudades propuestas son: București (Región Bucarest-Ilfov); Călărași (Región Sur-Muntenia); Craiova (Región Suroeste-Oltenia); Timișoara (Región Oeste); Cluj-Napoca (Región Noroeste); Alba Iulia (Región Centro); Piatra Neamț (Región Noreste); y Braila o Galați (en la Región Sudeste). En función de los resultados del proyecto en estos dos años, existe la posibilidad de que el mismo pueda multiplicarse en varias ciudades más, en el periodo 2010–2013.

Para ello, la ANR ha designado un Equipo de Dirección (compuesto por tres personas) que estará asesorado por un Asesor Técnico de la FSG- Programa ACCEDER. Además, está prevista la contratación de un Equipo Central en Bucarest (que contará en principio con cuatro técnicos expertos en formación y empleo y tres técnicos expertos en administración y gestión) y ocho Equipos Locales, uno en cada localidad (con cinco profesionales, al igual que los centros Acceder que tiene la FSG en España).

El proyecto tiene como población destinataria la población de etnia roma/gitana, especialmente la población activa (que pueda trabajar), con edades entre 16 y 64 años, pero también los jóvenes con edades entre 14 y 16 años que están en el periodo final de sus estudios obligatorios.

Se incluye dentro del Programa Operativo Sectorial de Desarrollo de Recursos Humanos (POS DRU) implementándose dentro del Eje Prioritario 6: Promoción de la inclusión social.

Por otro lado, es importante resaltar la participación en la constitución de la RED EUROMA, una Red Europea de cooperación para la inclusión social de la comunidad gitana. Tiene como objetivo promover el uso de los Fondos Estructurales de la Unión Europea para mejorar la efectividad de las políticas dirigidas a la comunidad roma/gitana y favorecer su inclusión social, desarrollando un enfoque común de trabajo y creando un espacio de debate. El intercambio de estrategias, iniciativas y enfoques, el aprendizaje a partir de experiencias y buenas prácticas, así como la difusión y generalización de ese conocimiento son sus objetivos principales.

Esta Red Europea reúne a las Unidades Administradoras del Fondo Social Europeo (UAFSE) y a las autoridades responsables de las políticas con población gitana de 12 Estados miembros de

la Unión Europea (los que tienen mayor número de población gitana: España, Portugal, Italia, Grecia, Finlandia, Suecia, Polonia, República Checa, Eslovaquia, Hungría, Rumania y Bulgaria).

➤ Cruz Roja Española

A lo largo del 2010, Cruz Roja Española ha participado en redes interregionales y cabe destacar el convenio firmado entre los organismos intermedios privados del POLCD que hacen intervención directa con personas principalmente (Cruz Roja Española, Fundación Secretariado Gitano, Cáritas Española, Fundación ONCE, Fundación Luis Vives) que ha generado una red de cooperación interregional y transnacional para el desarrollo de acciones comunes y complementarias en la promoción de la inserción laboral de colectivos vulnerables. En particular en este año se realizó una experiencia transnacional con el objetivo de transferir la experiencia de las ONG,S como organismos intermedios en el desarrollo del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, a través de :

- Conferencia Europea: El acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja tuvo lugar en Madrid el 22 y 23 de febrero de 2010 en el marco de la Presidencia Española e la Unión Europea y del Año Europeo de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social 2010. El evento fue promovido por Cáritas Española, Cruz Roja Española, Fundación Luís Vives, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano, entidades gestoras del Programa Operativo Prurirregional Lucha Contra la Discriminación (POLCD), del Fondo Social Europeo (FSE). Contó con el apoyo del Gobierno Español y de la Unión Europea. Al acto asistieron más de 300 personas tanto de España como el resto de la Unión Europea, procedentes de ámbitos variados relacionados con la políticas de empleo y el trabajo con los grupos sociales en situación de desventaja. Entre los asistentes cabe destacar una nutrida representación de funcionarios de las instituciones comunitarias, especialmente la Comisión Europea, así como altos cargos y responsables de programas de las administraciones públicas nacionales, regionales y locales. También se contó con una nutrida representación de directivos y coordinadores de equipos de las entidades promotoras del evento, así como de otras entidades no gubernamentales.

Los Conferencia tuvo por objeto estimular el análisis, el diálogo y el intercambio de buenas prácticas en relación al acceso a la formación y el empleo de los grupos sociales en situación de desventaja. En la misma profundizó en el papel tienen las políticas y los fondos comunitarios, especialmente el FSE. Se destacó el papel que la iniciativa social, especialmente las entidades no gubernamentales juegan en la gestión de dichos fondos y los valores añadidos que pueden aportar estas entidades en el actual momento de crisis. Permitted plantear reflexiones surgidas a la luz de los aprendizajes y experiencias del POLCD, contrastar puntos de vista, proponer iniciativas y establecer las bases para una cooperación más estrecha entre administraciones y actores sociales en el futuro. Mostrar el papel que los organismos privados gestores del POLCD de Acción Social en la cooperación entre las políticas de empleo e inclusión activa, tanto desde

la acción con las personas y con las entidades de acción social, como desde la capacidad de propuesta e incidencia política. En los debates de la Conferencia se dejó constancia del impacto negativo que la crisis está teniendo para el acceso al empleo de los grupos sociales en desventaja y se transmitió un mensaje unánime para que el empleo y la inclusión social de los grupos sociales en situación de desventaja estén en el corazón de la futura Estrategia Unión Europea 2020 y en las políticas y medidas que se desencadenen con la aprobación de la misma, tanto en el marco del empleo como en el marco de la protección y la inclusión social.

Durante el año 2010, CRE sigue manteniendo su red interregional formada por todos los centros de empleo de CRE en la que tiene como función principal la transferencia de buenas prácticas, mejorar los procesos de inserción laboral de los itinerarios y desarrollar herramientas comunes entre las diferentes CCAA que gestionan el POLCD en CRE.

Y por otro lado, CRE realizó la siguiente actividad como espacio de intercambio de experiencia y transferencia a otras Sociedades Nacionales Europeas de Cruz Roja para la difusión del POLCD a través de la siguiente actividad:

- Seminario Europeo “Intercambio de experiencias sobre inserción en el mercado de trabajo y desarrollo económico” realizado el 23 y 24 de febrero, cuyos objetivos fueron: dar a conocer el trabajo que Cruz Roja Española está realizando en materia de desarrollo económico e inserción laboral para colectivos vulnerables, intercambiar experiencias, ideas y reflexiones sobre el papel de Cruz Roja en materia de inserción laboral para personas en dificultad en el ámbito europeo y visitar varias experiencias de inclusión social para personas en dificultad social. Participaron 17 personas de 10 países europeos. Se mostró el modelo de trabajo de CRE en materia de inserción laboral, los colectivos que se atiende, el tipo de intervenciones que se realiza y se mostró a través de una visita al centro de inserción laboral de Pozas, 14 en Madrid el trabajo directo con las personas inmigrantes.

Además cabe mencionar que se ha participado de CRE en las siguientes redes:

- La red de Políticas de igualdad entre hombres y mujeres de fondos estructurales a través de sus reuniones convocadas, en particular en los grupos de trabajo de indicadores de género y en el curso de capacitación de gestores que se realizó.

- 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. En las reuniones que se celebraron este año 2010 tuvo como objetivos prioritarios la difusión de proyectos y estrategias de inserción laboral con este colectivo. En concreto en las reuniones convocadas por la UAFSE el 25 de Marzo de 2010, en la tercera Reunión de la Red. 18 y 19 de Noviembre de 2010. En Barcelona. Exposición del proyecto Aprop, aprovechando la realización de este

encuentro de la red temática nacional en Barcelona, se hizo coincidir con la realización de unas jornadas de cierre del período de APROP y al seminario conjunto Red Europea Exocop + Red Nacional FSE. 23 y 24 de Septiembre de 2010, en Madrid.

Por otro lado cabe destacar, la colaboración con la red de empoderamiento e inclusión social en el que CRE va a testar la herramienta para valorar las competencias y capacidades para personas en situación de exclusión social.

Y hemos participado en la constitución de la red de inclusión social en el marco del Fondo Social Europeo y fondos estructurales liderado por la UAFSE y la D.G. Política Social del Gobierno de España.

➤ Dirección general de Integración de los Inmigrantes

La DGII informa de que dentro de la cooperación específicamente transnacional, Eje 4, la Red Ariadna ha llevado a cabo las acciones siguientes:

- o Coordinación, derivación y seguimiento de casos con las entidades integrantes de la Red Ariadna a nivel local y regional, para seguimiento y derivación, cursos de formación, ofertas de empleo, etc.
- o Establecimiento de actuaciones conjuntas dentro de la Red para mejorar la empleabilidad del colectivo de atención.
- o Intercambio de buenas prácticas o “formas de actuación” en relación a la labor de los propios/as técnicos/as.
- o Colaboración entre las entidades integrantes de la Red Ariadna en la difusión del Programa entre las Administraciones Públicas a nivel local, regional y nacional.
- o 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).
- o Participación activa en el Plataforma de Asilo y Trata de personas SaviAV mediante la presencia de miembros de la Red Ariadna de las distintas entidades en las diversas reuniones y visitas de estudio programadas en 2010.

➤ **Cáritas**

- Durante 2010 se 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
- Dentro de la cooperación transfronteriza España-Portugal, hemos continuado los contactos entre las Cáritas de la Raya con Portugal, concretamente las Cáritas de Salamanca y Ciudad Rodrigo (España) y la Cáritas de Guarda (Portugal), si bien está previsto ampliar la cooperación a todas las Cáritas fronterizas: Tui-Vigo, Orense, Zamora, Salamanca, Ciudad Rodrigo, Plasencia, Cáceres, Badajoz y Huelva. Y se ha realizado un encuentro de las Cáritas Ibericas, configurado por las Cáritas de Proximidad entre España y Portugal.

➤ **IMSERSO**

El IMSERSO informa que al menos uno de los centros que participan en el Programa (el CRMF de Salamanca) ha realizado varias actividades de índole transnacional durante la anualidad 2010, pero no con cargo al POLCD del FSE.

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 reforma⁷ y los planes de acción nacionales para la inclusión social, y del modo que contribuyen a ellas.

A) Contribución del Fondo Social Europeo a la Estrategia Europea del Empleo en el marco de los programas nacionales de reforma:

La programación del Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013 es coherente con la Estrategia Europea de Empleo, y con el documento que lo desarrolla en España, el Programa Nacional de Reformas (en adelante PNR), en diversos temas prioritarios de los establecidos en el Anexo II del Reglamento (CE) n.º 1828/2006 de la Comisión. Los 19 Programas Operativos regionales del Fondo Social Europeo español han desarrollado actuaciones en 2010 dentro de los temas prioritarios relacionados con las directrices de empleo y el PNR; estos temas son los siguientes:

⁷ Según el art.29, apdo. 1 del Reg. (CE) nº 1083/2006, a partir de 2007, cada Estado Miembro incluirá en el informe anual sobre la ejecución de su programa nacional de reforma una sección sucinta sobre la contribución de los programas operativos cofinanciados por los Fondos a la ejecución del programa nacional de reforma

- Los temas prioritarios 62, “Desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas, formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su adaptación al cambio”; 63, “Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo”; y 64, “Desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y la ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación a los cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y de cualificaciones”, coherentes con la directriz de empleo 21, “Promover la flexibilidad combinada con la seguridad en el empleo”.
- Los temas prioritarios 68, “Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas”; 66, “Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral”; 70, “Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social”; y 71, “Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas, luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y fomento la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo”, son coherentes con la directriz de empleo 19, “Crear mercados laborales que propicien la inserción, y potenciar el atractivo del trabajo, hacer económicamente atractivo el trabajo para los solicitantes de empleo, incluidas las personas desfavorecidas y los parados”. El Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación en 2010 ha sido especialmente activo en los citados temas 70 y 71 con numerosas acciones de formación y empleo para colectivos en riesgo de exclusión social y para personas inmigrantes.
- El tema prioritario 65, “Modernización y reforzamiento de instituciones en relación con el mercado laboral”, coherente con la directriz de empleo 20, “Mejorar la respuesta a las necesidades del mercado laboral”.
- El tema prioritario 69, “Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en el empleo, con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes”, se corresponde con la directriz 18, “Propiciar un enfoque basado en el ciclo de vida con respecto al trabajo”. En este campo, en el año 2010 tanto las acciones emprendidas por el Instituto de la Mujer en el marco del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación, como las acciones de igualdad que implementan los Programas Operativos regionales en el marco del tema prioritario 69 han contribuido a esta directriz europea: medidas para reducir la segregación salarial entre hombres y mujeres, implantación de medidas de conciliación en las empresas, planes de igualdad a nivel local y regional, combatir los desequilibrios sexistas en la elección de la formación profesional entre hombres y mujeres, incorporar a más mujeres al mercado laboral, cursos sobre igualdad y reparto de responsabilidades, conciliación de vida familiar y vida laboral, servicios de apoyo, y como

medida transversal desde el Fondo Social Europeo se ha promovido la introducción de la igualdad de género en los proyectos, y en los planes de formación y empleo.

Todos estos temas prioritarios citados, del 62 al 71, son a su vez coherentes con el eje 6 del PNR, relativo al “Mercado de trabajo”.

- En el ámbito del aumento y la mejora del capital humano (eje 3 del Fondo Social Europeo), el tema prioritario 72, “Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación”, se corresponde con la directriz de empleo 24, “Adaptar los sistemas de educación y formación a las nuevas necesidades en materia de competencia”. En este sentido en el año 2010 el Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo y los Programas Operativos regionales han emprendido numerosas acciones para mejorar los sistemas de educación y formación, y adaptarlos a las necesidades del mercado laboral. También se ha creado una Red Nacional sobre Abandono Escolar para abordar el problema de los jóvenes que dejan el sistema educativo.
- Los temas prioritarios 73, “Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a reducir el abandono escolar y la segregación sexista de materias”; y 74, “Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación”, se corresponden con la directriz de empleo 23, “Acrecentar y mejorar la inversión en capital humano”. El Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo en 2010 ha financiado numerosas acciones en todo el territorio nacional relacionadas con los citados temas prioritarios 72 y 73, mejorando los sistemas educativos y de formación profesional y aplicando medidas para la prevención del fracaso escolar.

Estos 3 temas prioritarios citados, 72, 73 y 74, son a su vez coherentes con el eje 3 del PNR sobre “Aumento y mejora del capital humano”.

B) Contribución del Fondo Social Europeo al V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010 (en adelante PNAIN):

Para comprender la contribución de las actividades financiadas por el Fondo Social Europeo al V PNAIN, es necesario conocer en primer lugar los objetivos de dicho Plan, que son los siguientes:

- Fomentar el acceso al empleo: promover la participación en el mercado laboral y luchar contra la pobreza y la exclusión social.
- Garantizar recursos económicos mínimos.
- Alcanzar una educación de calidad con equidad.
- Apoyar la integración social de los inmigrantes.

- Garantizar la equidad en la atención a las personas en situación de dependencia.

El artículo 146 del Tratado confía al Fondo Social Europeo la misión de reforzar la cohesión económica y social mejorando las oportunidades de empleo, misión asignada a los Fondos Estructurales por el artículo 159 del Tratado, con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (CE) n.º 1083/2006.

En cumplimiento de la Estrategia de Lisboa sobre el crecimiento y el empleo y, teniendo en cuenta el contenido del Reglamento (CE) n.º 1081/2006 relativo al Fondo Social Europeo, éste último deberá respaldar las políticas de los Estados miembros que, a su vez, se ajustan a las orientaciones y recomendaciones adoptadas en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, así como a los objetivos de inclusión social, no discriminación, fomento de la igualdad, la educación y la formación. Los Fondos Estructurales y, en especial el Fondo Social Europeo, promueven intervenciones dirigidas a facilitar la inserción en el mercado laboral de personas que, por sus especiales características, pueden quedar excluidas del mercado de trabajo.

El propio PNAIN reconoce la influencia del Fondo Social Europeo en el cumplimiento de sus objetivos: “La aportación de los Fondos Estructurales a los objetivos de empleo y, en especial del Fondo Social Europeo, es determinante, ya que a través de los tres objetivos estratégicos del FSE en España, se promueven intervenciones dirigidas a facilitar la inserción en el mercado laboral de estas personas que, por sus especiales características, pueden quedar excluidas del mismo, en especial el objetivo encaminado a atraer a más personas al mercado laboral, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres e impulsando la integración de personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo”.

Los objetivos generales del Fondo Social Europeo en la Unión Europea para este periodo de programación 2007-2013 son:

- Pleno empleo
- Igualdad entre hombres y mujeres
- Desarrollo sostenible
- Cohesión económica y social

La estrategia del Fondo Social Europeo en España se diseña a partir de tres objetivos estratégicos, acordes con los anteriores. Estos tres objetivos generales se concretan en tres Ejes en la estrategia de desarrollo del Fondo Social Europeo en España, en torno a los cuales se establecen unos objetivos específicos que configuran la programación española del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013.

El Eje 2 de esta estrategia “Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres” es en el que esencialmente se van a enmarcar las actuaciones dirigidas a favor de la inclusión social, contribuyendo a los objetivos 1, 4 y 5 del PNAIN. El Eje 2, se incluye en todos los Programas Operativos que configuran la programación del FSE en España para el período 2007-2013.

Además de estos objetivos específicos del Eje 2, toda la programación del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013 tiene en cuenta varios objetivos transversales, entre los que cabe destacar el de “Fomento de la no discriminación y la inclusión social”, que contribuye al objetivo 1 del PNAIN.

Por lo tanto el “fomento de la no discriminación y la inclusión social” es un objetivo presente en todos los Programas Operativos, con independencia de la dedicación del Eje 2 especialmente a su consecución.

En cuanto al Eje 3, “Aumento y mejora del capital humano”, apoya claramente el objetivo 3 del PNAIN, “Alcanzar una educación de calidad con equidad”. Este eje, presente en varios de los Programas Operativos Regionales, está asimismo presente en el Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo, siendo su objetivo en el eje 3 la creación y mejora de los mecanismos en los sistemas educativos y formativos que aseguren la adecuación de la oferta de empleo a la demanda de trabajo, así como la promoción de la formación continua, así como el desarrollo de programas, esquemas y contenidos educativos de calidad que prevengan el abandono escolar y atraigan a la formación profesional.

Por último, y en el marco del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, en el año 2010 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:

- Red Euroma, liderada por España a través de la Autoridad de Gestión con la colaboración de la Fundación Secretariado Gitano. Esta red contribuye claramente al apartado del PNAIN sobre población gitana, y en el año 2010 ha realizado diversos seminarios en Cracovia, Roma y Bucarest para analizar y comparar estrategias de inclusión social, empleo y educación de la población Roma. Asimismo participó en la Cumbre Europea sobre Población Roma que se celebró en Córdoba el 8 de abril de 2010.
- Red sobre Personas Ex-reclusas, liderada por Alemania, en la que participa la Autoridad de Gestión, así como el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario (Ministerio del Interior) y CIRE (Centro de Iniciativas para la Reinserción - Generalitat Cataluña). Esta red coincide plenamente con el apartado del PNAIN referente a personas reclusas y ex-reclusas. En 2010 se han celebrado 3 reuniones de trabajo en Bruselas y Berlín para preparar visitas de estudio y

seminarios sobre inserción laboral de personas ex-reclusas, y el 23 de septiembre de 2013 se celebró un seminario de difusión en Madrid donde asistieron responsables de alto nivel de las políticas penitenciarias de 11 países de la UE y donde se difundieron proyectos y estrategias para la inserción laboral de las personas que han estado en prisión..

- Red Europea de Mainstreaming de Género, liderada por Suecia. La Autoridad de Gestión representa a España como miembro del Comité de Pilotaje, encargado de impulsar y desarrollar las actividades que se acuerden. Su objetivo es integrar la perspectiva de género en las diferentes fases de implementación de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo. Los objetivos de esta red coinciden con la medida 8 señalada en el PNAIN en su apartado sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ha sido aprobada en 2009 y ha comenzado sus trabajos en 2010.
- Red de empoderamiento e inclusión social, liderada por Irlanda del Norte. Esta red aprobada en 2009, se dedica a testar y aplicar en los Estados miembros participantes en la red dos herramientas de empoderamiento desarrolladas en EQUAL por Irlanda del Norte y por Países Bajos, valoradas como buenas prácticas por la Comisión, sobre auto valoración de competencias y capacidades para personas en situación de exclusión social.

En el caso de España, se han seleccionado Organismos Intermedios del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación que trabajan con personas en situación de desventaja, para que testen las herramientas, las incorporen a sus formas de trabajo y aporten sus conclusiones a la red. Durante 2010 ha desarrollado tres seminarios sobre el concepto de empoderamiento en Bruselas, Estocolmo y Madrid.

- Red para favorecer la incorporación de las personas inmigrantes en el mercado laboral. En 2010 esta red ha aplicado en diversas visitas de estudio una herramienta de indicadores, análisis y detección de buenas prácticas sobre proyectos que fomenten la participación de las personas inmigrantes en el mundo del trabajo; la red ha utilizado esta herramienta para la realización de varias visitas de estudio sobre proyectos de interés, en tres ámbitos:
 - Evaluación de las competencias de las personas inmigrantes;
 - Desarrollo de Competencias profesionales anti-discriminación;
 - Enfoques territoriales integrados para población inmigrante.
- Red Nacional FSE para la inserción de personas reclusas y ex-reclusas. Esta red, que ha sido promovida por la Autoridad de Gestión, pretende conocer la eficacia de los proyectos financiados por el Fondo Social Europeo en España en lo referente al fomento de las posibilidades de empleo de las personas que están o han estado en prisión, y asimismo

trabajar en la mejora de los dispositivos de inserción socio laboral de estas personas, un colectivo que sufre muchas barreras en el acceso al mercado laboral.

Los objetivos principales de la red son los siguientes:

- Identificar buenas prácticas de inserción de personas reclusas en el periodo 2010-2011.
- Analizar el uso de los fondos FSE en relación con la inserción de personas reclusas en los Programas Operativos.
- Fomentar y promover más acciones para este colectivo de personas.
- Poner en contacto a las entidades que trabajan en este mismo ámbito, para compartir ideas, problemas y soluciones.
- Proponer a los responsables políticos mejoras en las políticas en este ámbito: política penitenciaria, política de formación profesional, políticas de inserción laboral y de asuntos sociales.

Esta red ha desarrollado en 2010 dos jornadas de trabajo sobre el mundo de la empresa y la prisión, y sobre la relación con la red europea de ex reclusos. Cuenta con la participación de numerosas ONGs que trabajan con personas reclusas, con el Organismo Autónomo de Trabajos Penitenciarios, con algunas Comunidades Autónomas (Cataluña, Aragón, Navarra), y con el Ministerio de Igualdad.

- RETOS: Red de Territorios Socialmente Responsables. La Red RETOS es una red de ámbito nacional constituida y promovida por la Autoridad de Gestión, y formada por un conjunto de 24 agrupaciones locales, administraciones públicas (ayuntamientos y diputaciones), agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil. Su objetivo es impulsar estrategias locales que conjuguen el equilibrio entre los aspectos sociales, económicos, ambientales y culturales de una comunidad local, intentando mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y empleando la gobernanza participativa y la sostenibilidad como criterios fundamentales del desarrollo local.

Durante el ejercicio 2010 la red constituyó cinco grupos de trabajo dedicados a evaluación de territorios socialmente responsables, elaboración de un código ético para sus miembros, creación de un compendio de buenas prácticas, implantación de cláusulas sociales y, finalmente, la celebración de marketplace de TSE.

Además de estas actividades dentro de redes nacionales y transnacionales, el Fondo Social Europeo colabora a los objetivos de la inclusión social en tres niveles:

- por una parte, todos los Programas Operativos regionales incluyen entre sus objetivos y acciones un apartado sobre esta cuestión, donde exponen sus acciones previstas en el campo de la inclusión social; a lo largo del año 2010 todas las Comunidades Autónomas han realizado actividades destinadas a los colectivos en riesgo de exclusión social, con acciones de formación, orientación, empleo, e itinerarios integrados, a través del tema prioritario 70 (medidas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral) y sobre todo con las acciones del tema 71 (integración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas, lucha contra la discriminación, aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo).
- en segundo lugar, como ya se ha mencionado, por medio del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e interregional, se financian otras actividades complementarias como la creación de redes o la realización de estudios relativos al empleo para colectivos con más dificultades (Red EUROMA sobre población gitana, Red nacional para la inclusión social y laboral de ex-reclusos, Red RETOS sobre responsabilidad social corporativa, Red Estatal de Inclusión Social, creada en 2010, etc.).
- y por último, a través del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación, cuyas acciones en 2010 se analizan a continuación;

La cohesión social es un objetivo importante de la Unión Europea, así como un elemento clave de los valores europeos transmitidos a través de nuestros sistemas de bienestar social y de apoyo. Aún hoy siguen existiendo muchos grupos de personas en la Unión Europea que sufren exclusión social por motivos diversos. Esto también se extiende al empleo, ya que muchas personas tienen dificultades para encontrar trabajo.

La financiación del Fondo Social Europeo está destinada a la integración sostenible de los grupos desfavorecidos y de las personas con discapacidad en la población activa. Las actividades para alcanzar este objetivo incluyen:

- Orientación y formación adaptadas a las necesidades específicas de las personas desfavorecidas y discapacitadas;
- Oferta de soluciones para la integración e inserción profesionales, y creación de empleo para personas desfavorecidas y discapacitadas en la economía social;
- Apoyo a la creación de empresas por parte de las personas desfavorecidas y discapacitadas;

- Campañas de concienciación para luchar contra la discriminación, modificar actitudes y promover la diversidad en el lugar de trabajo.

El Reglamento (CE) n.º 1081/2006 explica claramente en su artículo 2, referente a la función del Fondo Social Europeo, que una de sus funciones principales es la de colaborar “a la lucha contra la exclusión social, en particular de grupos desfavorecidos”, y en el artículo 3, que se refiere al ámbito de intervención del Fondo Social Europeo, se especifica en el apartado c) el objetivo siguiente:

c) potenciar la inclusión social de las personas desfavorecidas con vistas a su inserción duradera en el empleo y luchar contra todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo, fomentando en particular:

i) los itinerarios de inserción y reintegro laboral para las personas desfavorecidas, como las víctimas de la exclusión social, los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios, las minorías, las personas con discapacidad, y para aquellos que cuidan de personas dependientes, a través de medidas que faciliten el empleo, entre otras, en el ámbito de la economía social, del acceso a la educación y formación profesionales y de acciones complementarias, así como de los oportunos servicios de apoyo, comunitarios y de atención que aumenten las oportunidades de empleo,

ii) la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo y la lucha contra la discriminación en el acceso al mercado de trabajo y en la progresión dentro de él, incluso mediante campañas de sensibilización y la implicación de entes y empresas locales.

Estos dos artículos del Reglamento FSE son plenamente coherentes con los objetivos y prioridades del PNAIN.

En cumplimiento de estos objetivos el Fondo Social Europeo español viene desarrollando desde el año 2000 un Programa Operativo específico para luchar contra la discriminación. Este Programa Operativo es único en la Unión Europea, ya que ningún otro Estado miembro cuenta con un programa específico destinado a prevenir la discriminación y a promover la formación y el empleo para las personas más desfavorecidas y que sufren situaciones de exclusión social.

La originalidad de este Programa Operativo no está sólo en su orientación cualitativa específica, sino en su composición, ya que combina actores de la esfera pública y de la esfera privada, con el fin de cubrir de forma eficaz todas las situaciones de exclusión y de incorporar a aquellos agentes que trabajan sobre el terreno con las personas que sufren la discriminación, la pobreza y la exclusión social.

Uno de los aspectos más valiosos del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación ha sido el de dar visibilidad a las situaciones de exclusión y de discriminación, un tema que a menudo es difícil de abordar, o que queda oculto por las políticas generales de empleo, que por supuesto son también fundamentales, pero que a veces no llegan a prestar servicio a estas personas, por distintas razones.

Otro aspecto que hay que destacar de Programa Operativo de Lucha contra la discriminación en su relación con el PNAIN, es que supone una apuesta política por la mejora de la empleabilidad y de la cohesión social. La intervención con estos colectivos no se debe hacer desde una perspectiva caritativa o meramente asistencial, sino desde la comprensión de que su integración social y en el empleo favorece al conjunto de la sociedad. Desde una perspectiva económica, la inserción laboral de estas personas supone también una contribución importante de ellas como trabajadores/as a la sociedad, y un ahorro considerable de los servicios sociales y asistenciales. La experiencia de las empresas de inserción social, por ejemplo, nos demuestra que es mucho más práctico crear empleo para personas que han estado en situaciones de desventaja, que mantener indefinidamente servicios asistenciales o prestaciones de ayuda. El apoyo que se da desde el Fondo Social Europeo tiene esa doble vertiente, de solidaridad por una parte, y de eficacia y utilidad social por otra, donde se orienta a las personas para que tomen una posición activa de búsqueda de empleo y de integración en la sociedad, y a la vez se intenta combatir aquellas actitudes, prejuicios y estereotipos que dificultan el acceso al mercado de trabajo de estos colectivos.

En el año 2010 los diferentes Organismos Intermedios de este Programa Operativo han realizado acciones con los distintos colectivos en situaciones de exclusión social y discriminación, acciones que son coherentes con los objetivos del PNAIN: formación, orientación, campañas de sensibilización, e inserción laboral de personas inmigrantes, personas en situación de pobreza, personas de etnia gitana, personas con discapacidad, solicitantes de asilo, personas reclusas y ex-reclusas, personas drogodependientes, personas seropositivas, mujeres en situación de desempleo o de exclusión social, etc.

4.2. Descripción del modo en que las acciones del FSE contribuyen al cumplimiento de las recomendaciones y los objetivos comunitarios en materia de empleo en el ámbito de la inclusión social, la educación y la formación (art. 4, apdo. 1 del Reg.(CE) nº 1081/2006)⁸

A) Inclusión social.

La directriz comunitaria referente a la mejora de la inclusión social es la número 19, “crear mercados laborales que propicien la inserción, y potenciar el atractivo del trabajo, hacer económicamente atractivo el trabajo para los solicitantes de empleo, incluidas las personas desfavorecidas y los parados”. Como ya se ha indicado en el punto anterior, las acciones del Fondo Social Europeo del eje 2, “Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres” contribuyen a esta recomendación en materia de inclusión social.

El MENR como instrumento de aplicación de las Directrices Estratégicas Comunitarias en España, contempla en sus ejes las medidas de aplicación de estas orientaciones.

Las acciones del Fondo Social Europeo del eje 2, llevadas a cabo por los Programas Operativos, contribuyen a los contenidos del Objetivo 3 de las Orientaciones Estratégicas Comunitarias (“más y mejores empleos”), alineándose a la medida 3.1 (“atraer más personas al mercado laboral para que se incorporen y permanezcan en él y modernizar los sistemas de protección social”) con actuaciones enfocadas a la modernización del mercado de trabajo y la concentración de recursos en los colectivos más desfavorecidos, así como contribuyendo a la medida 3.5 (“ayudar a mantener una población activa sana”) mejorando la calidad de vida de las personas trabajadoras por medio de la conciliación de la vida familiar y laboral, y fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación al Informe Nacional de Estrategias para la Protección Social y la Inclusión del Reino de España (2006- 2008), resulta especialmente significativa la mención expresa que realiza el citado Informe a la contribución que realiza el Fondo Social Europeo, a través de sus diversos mecanismos, como el instrumento financiero de mayor importancia en el desarrollo de los recursos humanos en el ámbito del empleo y la integración laboral de las personas con especiales dificultades.

Como parte integrante del proceso de coordinación de protección social e inclusión social adoptado por el Informe Nacional de Estrategias, el IV Plan Nacional para la Inclusión Social 2006-2008, prevé igualmente acometer medidas en este sentido.

⁸ Los Estados Miembros se cerciorarán de que las acciones apoyadas por el FSE sean coherentes con la Estrategia Europea de Empleo y contribuyan a las acciones emprendidas en virtud de ella. En particular, velarán por que la estrategia prevista en el MERN y las acciones previstas en los Programas Operativos contribuyan a la realización de los objetivos y prioridades de la citada Estrategia en cada uno de los Estados Miembros dentro del marco de los programas de reforma nacionales y de los planes nacionales a favor de la inclusión social.

Concretamente, sus objetivos prioritarios 1 y 4, que son: 1. Fomentar el acceso al empleo: promover la participación en el mercado laboral y luchar contra la pobreza y la exclusión social y 4. Apoyar la integración social de personas inmigrantes. En concreto, se contribuye de manera específica con la medida 16 enmarcada en el objetivo prioritario 1, que especifica la necesidad de desarrollar, en colaboración con ONGs, programas de acceso al empleo para personas en situación o en riesgo de exclusión social.

Ver el punto 4.1, punto B, para más información sobre el impacto del Fondo Social Europeo en la inclusión social durante el año 2010.

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	36.110.632,25	28.888.505,65	42.098.989,86	30.897.443,75
Regiones sin ayuda transitoria	32.297.938,43	25.838.350,62	37.970.039,03	27.963.236,84
Regiones con ayuda transitoria	3.812.693,82	3.050.155,03	4.128.950,83	2.934.206,91
Competitividad	44.772.717,41	29.046.971,06	40.585.802,04	28.905.981,41
Regiones sin ayuda transitoria	22.570.675,61	11.285.337,81	17.704.178,86	13.134.363,05
Regiones con ayuda transitoria	22.202.041,80	17.761.633,25	22.881.623,18	15.771.618,36
Total	80.883.349,66	57.935.476,71	82.684.791,90	59.803.425,16

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 -2009	Prefinanciación	Importe solicitudes de pago	Riesgo descompromiso
Convergencia	89.350.150,00	15.605.158,05	28.888.505,65	24.997.866,96
Competitividad	94.398.763,00	12.960.758,18	29.046.971,06	28.647.814,43
Total	183.748.913,00	28.565.916,23	57.935.476,71	53.645.681,39

(*) 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

6. ASISTENCIA TÉCNICA

6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica

Tema Prioritario 85: Preparación, Implementación, seguimiento y control.

Los organismos intermedios que contemplan este tema prioritario en su programación 2007-2013 son:

- El Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)
- Fundación ONCE
- Fundación Luis Vives
- Cáritas Española
- Cruz Roja Española
- Fundación Secretariado Gitano
- D.G Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo e Inmigración)
- IMSERSO (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)
- D.G. INMIGRACION
- OATPFE

Los organismos intermedios informan sobre las siguientes actuaciones llevadas a cabo en 2010:

➤ El Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)

El Instituto de la Mujer en la anualidad 2010 imputa el gasto de personal laboral temporal contratado al efecto para la realización de las labores de gestión, seguimiento y control de las actuaciones cofinanciadas por el FSE, en el ámbito del P.O. Lucha contra la discriminación del periodo 2007-2013.

La convocatoria iba dirigida a personas en situación de desempleo o demandantes de mejora de empleo. La contratación se ha llevado a cabo a través de un contrato de obra o servicio determinado, regulado en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre.

Gasto: Esta actuación ha generado un gasto imputable de 244.171,65 € en el ejercicio 2010, que ha sido realizado, pagado y certificado en ese año.

➤ Fundación ONCE

Durante 2010, Fundación ONCE ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

Personal Interno: El personal adscrito al PO, ha realizado labores de gestión, seguimiento y control.

Asimismo, se han celebrado las reuniones periódicas de los órganos colectivos para la coordinación del Programa Operativo, como la Comisión de Fondos Europeos, creada a imagen de los Comités de Seguimiento y regida por un Reglamento Interno similar al del órgano mencionado.

Herramienta informática de gestión: Se han finalizado los desarrollos de la herramienta informática de gestión y seguimiento del PO y volcado de la información al FSE2007. Los objetivos son, por un lado, automatizar los procesos de gestión, auditoria y certificación de gastos, minimizando los riesgos de error humano derivados de una tramitación manual y, por otro, gestionar el programa de una manera sostenible y favorable con el medioambiente, sustituyendo los archivos físicos por los informáticos. Durante 2010 fue preciso realizar una labor de actualización de la aplicación, con el fin de adaptarla a los nuevos requerimientos de la AG en materia de verificaciones administrativas, que inicialmente iba ejecutar la Fundación ONCE de manera delegada.

En sinergia con las labores de seguimiento y gestión interna y su máxima transparencia, se ha impulsado la creación de un apartado exclusivo en la red Interna de Fundación en la que almacenar toda la información relativa a expedientes, productos generados por el PO y sus operaciones, procediéndose a instrumentar aquellas instrucciones necesarias para la correcta recogida de datos según la tipología de la intervención. Esta red común a todo el Departamento de Programas Europeos, es complementaria y alimenta la aplicación informática.

Verificaciones Administrativas:

La Fundación ONCE, que al inicio de 2010 tenía delegadas las funciones de verificación previstas en el art.13 mediante un proceso de concurrencia, procedió a la contratación de una empresa externa para la realización de las verificaciones administrativas, garantizando así la total separación entre gestión y control.

A mediados de 2010 se rescindió dicho contrato por desaparición del objeto del mismo, tras la reasunción por parte de la Autoridad de Gestión de las verificaciones del artículo 13 para determinados organismos, entre ellos la Fundación ONCE.

Para el apoyo a la realización de las primeras verificaciones por parte de la AG se contrató el apoyo de una empresa auditora externa.

Cierre del PO 2000-2006:

De acuerdo con las instrucciones recibidas de la AG para el cierre de los Programas Operativos del periodo 2000-2006, se remitieron los informes de cierre de los Programas Operativos de Lucha contra la Discriminación desarrollados en zonas de Objetivo 1 y 3.

Merchandising, publicaciones en prensa y eventos:

Para cumplir con el principio de publicidad, tal y como se ha especificado en el apartado 2.3 de la presente memoria, se ha publicado a principios y a finales de 2010, dos anuncios en prensa nacional informando de los concursos que la Fundación ONCE va a sacar en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación cofinanciado por el FSE, a lo largo, respectivamente del ejercicio 2010 y 2011.

Además, como elementos de publicidad del Programa Operativo, se adquirió material de merchandising con el logotipo de Portalento y del FSE (tales como alfombrillas para el ratón del ordenador, cuadernos, libretas, pendrives) para entregar en seminarios, conferencias y otros actos de visibilidad.

Por último, en el mes de septiembre se celebró una jornada de reflexión sobre el futuro del FSE más allá del 2013, a la que asistieron miembros de la Administración española y de otros Estados miembros, representantes de la Comisión Europea y la REPER, representantes de consultoras y de entidades del movimiento asociativos europeo de la discapacidad. Las conclusiones de esa jornada están sirviendo para contribuir al debate sobre el futuro de la política de cohesión que se inició el pasado año.

➤ Fundación Luis Vives

La Fundación Luis Vives en el Eje de asistencia técnica, ejecutó dos operaciones que tuvieron como finalidad asegurar que la gestión del programa operativo se llevase a cabo en cumplimiento tanto de los compromisos asumidos como Organismo Intermedio como acorde con la legislación aplicable. La operación dedicada a la gestión del PO, proporcionó a nivel interno de la organización un conjunto de instrucciones de trabajo, coordinación de acciones y asesoramiento para que el personal implicado en la implementación de las operaciones tuviese el adecuado conocimiento sobre los procedimientos de gestión definidos en la Fundación para el PO; a nivel externo, la gestión fue la encargada de mantener y desarrollar las relaciones institucionales con la UAFSE y con los demás operadores privados del Programa, así como de la transmisión de información justificativa a la Autoridad de Gestión. Por su parte la operación de

control, tuvo como finalidad asegurarse que los datos económicos y técnicos asociados a las operaciones cumplieren con la normativa de aplicación, tanto antes como después de la alteración de los compromisos asumidos por la FLV en materia de verificaciones conforme al artículo 13.

➤ **CÁRITAS ESPAÑOLA:**

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 2010.

➤ **Fundación Secretariado Gitano:**

La Fundación Secretariado Gitano, como Organismo Intermedio del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación FSE 2007-2013, durante el año 2010 ha puesto en marcha 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 puestas en marcha.

Además, ha colaborado con la UAFSE en la preparación y puesta en marcha del Programa Operativo, elaborando y aportando documentos de programación técnica y presupuestaria, indicadores, observaciones a los distintos documentos de gestión, así como la descripción de los sistemas de gestión y control

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 2010.

Llevando a cabo los siguientes objetivos durante la intervención del año 2010:

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.

Estos equipos se dedican por igual al Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la discriminación FSE 2007-2013” como al resto de programas que desarrolla la entidad, considerándose estructura general, por lo que tienen consideración de gastos indirectos del programa, tal como se recoge en los Reglamentos 1081/1086 de 2006.

Su imputación al Programa Operativo se realiza proporcionalmente al importe que el programa representa respecto al total de ingresos previstos de la entidad para estimaciones, o los gastos ejecutados respecto al total de gastos ejecutados en la entidad cuando los datos de ejecución ya son conocidos. Estos gastos se registran en el eje de Asistencia Técnica por tratarse de funciones de gestión comunes al conjunto de las provincias y territorios.

Durante el año 2009 se ha llevado a cabo la adaptación y puesta en marcha de sistemas informáticos de gestión, seguimiento y evaluación, con el fin de adaptarlos al sistema de la aplicación informática FSE2007.

El porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica en el año 2009 es del 3,75 %.

➤ Cruz Roja Española

El trabajo de la Asistencia Técnica de Cruz Roja Española se ha ejecutado a través de un equipo técnico específico en la Oficina Central de esta organismo, cuya función fundamental es la coordinación, gestión, control y evaluación de todas las operaciones desarrolladas por Cruz Roja Española, la planificación y seguimiento de los procesos informatizados y las relaciones con la UAFSE.

Durante 2010, el trabajo de asistencia técnica se ha centrado en el asesoramiento técnico y económico para el desarrollo de los proyectos territoriales tanto de los itinerarios como de las campañas de sensibilización y difusión a través de: la asistencia continuada vía teléfono y/o correo electrónico, la realización de reuniones para contrastar el desarrollo de proyectos englobados en un mismo programa y compartir el conocimiento derivado de ese desarrollo, y las visitas de información, seguimiento y control

Operación: Actividades de gestión, seguimiento o control

Esta operación se ha centrado en profundizar y desarrollar los sistemas de seguimiento y evaluación continuos, que se concretan en las siguientes actividades:

- Se han mantenido 4 reuniones plurirregionales de carácter técnico, cuyos objetivos principales han sido: analizar los resultados del programa del año 2009, 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 2010. En concreto de los siguientes tipos de proyectos enmarcados en el POLCD tanto en las operaciones de la medida 70 como de la medida 71:

- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral. 14 y 15 de Abril 2010
- "Activación y acompañamiento laboral para mujeres y jóvenes alejados del mercado laboral". 28 y 29 de Abril 2010
- "Diversificación profesional para la mejora del empleo para inmigrantes". 10 Mayo 2010

- Seminario "Campañas para la promoción de mercados inclusivos". 21 y 22 de octubre 2010
- Se ha realizado el encuentro Anual "10 años construyendo integración laboral" en la que participaron todas las personas responsables de las operaciones del POLCD en las oficinas territoriales de Cruz Roja. Los objetivos principales fueron analizar el trabajo desarrollado en las diferentes operaciones durante el año 2009, reflexionar sobre qué tenemos que ordenar y reforzar para consolidar proyectos y metodologías desarrolladas, informar y reforzar los requerimientos del fondo social europeo en el marco del POLD 2007-2013 e Intercambiar experiencias del trabajo con las personas y de promoción de mercados inclusivos. 25 y 26 de Mayo.
- Se ha realizado 1 encuentro formativo " La cooperación con las empresas en un contexto de crisis". 24 y 25 de Noviembre 2010 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.
- Se han realizado 14 visitas sobre el terreno con el objetivo de hacer un seguimiento de las iniciativas de inserción laboral financiadas por el POLCD, contrastar y ver su desarrollo. Estas visitas se han dividido por un lado en aquellas requeridas para cumplir con el artículo 13 del reglamento (CE) nº 1828/2006 en todo lo relativo a la realización de las verificaciones administrativas e in situ, en concreto 7: Barcelona (Itinerarios inmigrantes), Santander (Itinerarios colectivos en dificultad), Ciudad Real (Itinerarios otros colectivos), Segovia (Itinerarios Inmigrantes), Granada (Itinerarios colectivos en dificultad), Baleares (itinerarios con inmigrantes) y Castilla y León (Campañas: proyecto oportunidad).

Y el resto de visitas han sido principalmente para hacer un seguimiento de las operaciones y ver su desarrollo, en concreto en: Madrid, Guadalajara, Toledo, Galicia, Granada.

Se ha participado en convocatorias (jornadas, seminarios...) realizadas por otras entidades vinculadas a la inserción laboral de personas en dificultad social con el fin de presentar la experiencia en este ámbito de Cruz Roja, compartir prácticas y procedimientos, analizar problemas comunes; y en especial las convocadas por la UAFSE.

Se han mantenido 62 reuniones de trabajo de carácter interno y externo con para complementar y reforzar el trabajo de Cruz Roja Española en el desarrollo de los sistemas de seguimiento técnico y económico. En este sentido cabe destacar las reuniones entre el equipo plurirregional del programa, las realizadas con responsables de actividad de las oficinas territoriales (Coordinadores Provinciales y Directores de Actividades, responsables de empleo), con el Dpto de Formación y Voluntariado, con el Dpt Financiero y de Captación de fondos, con el Dpto Económico, con el Dpto Jurídico y con el Dpto de Sistemas de Información. Y en la parte externa

con el resto de operadores privados, la UAFSE, los auditores para complementar y mejorar el trabajo que se realiza.

Para realizar un seguimiento técnico en profundidad y la verificación de las operaciones por parte de los beneficiarios, se han realizado 76 informes semestral de cada una de las operaciones por beneficiario final, en concreto en la operación de itinerarios integrados de inserción laboral en la que a través de informes extraídos directamente de la aplicación informática de empleo del periodo correspondiente a enero a junio del año que se evalúa, se hace un análisis comparado entre la previsión de resultados iniciales y su nivel de ejecución en ese semestre, con una valoración de aspectos positivos y a mejorar en cada una de las fases de itinerario de inserción con propuestas de mejora para el siguiente semestre, todo ello se vuelca en un formulario específico. Este informe fue enviado por correo electrónico en los meses posteriores a los responsables del POLCD y a la dirección del departamento gestor del mismo para su análisis e incorporación de las mejoras necesarias.

Al final del año, cada beneficiario ha realizado una memoria de las operaciones desarrolladas valorando su trabajo y haciendo propuestas de mejora. De cada operación, con estas memorias de los beneficiarios finales, la oficina central de CRE como organismo intermedio ha realizado 5 informes anuales agregados de los tipos de operaciones con los resultados cuantitativos de cada beneficiario por objetivos y con las valoraciones más significativas y comunes, que es la que luego permite realizar el informe anual 2010 para la UAFSE.

Se ha atendido la realización de las verificaciones de gestión en virtud del artículo 13.2. del reglamento (CE) 1828/2006 de la autoridad de gestión. En fecha 23 y 24 de junio del 2010 como organismo intermedio tuvimos la verificación mencionada correspondiente al certificado nº 2 de fecha 06/11/2009 por importe de 5.342.809,25E. Dicha verificación se realizó por personal directo de la autoridad de gestión de la UAFSE, se verificaron todos los gastos en el eje 2 y eje 5. Y en fecha 25 de junio del 2010 tuvimos la correspondiente verificación del certificado nº 3 de fecha 9/12/2009 por importe de 1.366.996,55€. Se verificaron todos los gastos del eje 2, temas prioritarios 70 y 71, en todos los Objetivos, excepto en el de Convergencia con ayuda transitoria, que sólo incluye gastos de TP 70.

Además, durante el año 2010, la asistencia técnica ha atendido el requerimiento de la IGAE para la realización de los controles financieros de fondos comunitarios sobre el gasto certificados 2008 y 2009 a la UAFSE para una muestra compuesta por 13 operaciones por un importe de 1.067.575,55€

El equipo de asistencia técnica también tiene la responsabilidad de la participación en los comités de seguimiento y encuentros anuales para seguimiento y control de las actuaciones y reuniones del POLCD 2007-2013 convocados por la UAFSE

Hay que mencionar que en este año 2010 para continuar y dar una respuesta flexible y adaptada a la situación de crisis socioeconómica se ha procedido a ampliar, para el próximo año 2.011, la primera fase de proyectos de inserción laboral dirigidos a las personas en dificultad social aprobados en la convocatoria interna 2008/2010 y lanzar una nueva convocatoria para la realización de campañas de sensibilización en materia de inserción laboral de personas en dificultad social, cuyo plazo de ejecución sería 2.011-2.012, y que estarán dirigidos a la población general, el empresariado. Esto ah supuesto la recepción por parte de los beneficiarios finales de 80 fichas de propuestas de ampliación de operaciones de itinerarios de inserción laboral que han sido valoradas técnica y económicamente por la asistencia técnica y resueltas a través de la firma de un acuerdo de adhesión 2011.

E igualmente se ha realizado una convocatoria interna para la ampliación de campañas de sensibilización a favor de la igualdad de trato y no discriminación en el mercado laboral por origen y la promoción de la r.s.e en la que participaron todas las CCAA a través de proyectos presentados y de los que se seleccionaron una vez realizada la valoración técnica y económica 8 proyectos que se desarrollarán a lo largo del periodo 2011-2012.

Y de manera continua, para apoyar a los equipos territoriales y seguir profundizando en un trabajo coordinado y de calidad, el equipo plurirregional mantiene una línea de información, asesoramiento y seguimiento permanente, vía telefónica y telemática tanto en los temas técnicos como económicos. El número total de asistencias técnicas en 2010 ha sido de 1.020 a lo largo de todo el año.

Además, cabe destacar el trabajo que a lo largo del 2010 se ha realizado para cumplir con las obligaciones de los artículos 60 del reglamento (CE) nº 1803/2006 y el 13 del reglamento (CE) nº 1828/2006 en todo lo relativo a la realización de las verificaciones administrativas e in situ. En concreto, estas verificaciones administrativas han sido realizadas por la consultora-auditora KPMG, delegados por la UAFSE. por un importe de 6.287.647,94€ correspondiente al certificado nº4 emitido por CRE en diciembre 2010 a FSE2007.

A continuación se detallan las realizadas en el año 2010:

AÑO 2010	Nº OPERACIONES
Nº OPERACIONES TOTAL	167

VERIFICACIÓN IN SITU	TEMA	Nº VERIFICACIONES
ISBARCELONA	70	VERIFICACIONES TEMA 70
CASTILLALEÓNSD	70	
ISSEGOVIA	70	
ISBALEARES	70	
ISSANTANDER OT	71	VERIFICACIONES TEMA 71
CIUDADREALOT	71	
GRANADAOT	71	
TOTAL		

Se ha continuado con el análisis en profundidad de los cambios establecidos en la herramienta de gestión informática para adaptarlos al nuevo periodo de programación, introduciendo nuevas modificaciones que permitan un mejor ajuste a los proyectos puestos en marcha y, de manera especial, la incorporación de la perspectiva de género a la información aportada por dicha herramienta.

Asistencia Técnica Apoyo a la Gestión de la DGII:

Se ha incluido el salario del personal que está destinado a coordinar las tareas de gestión, puesta en marcha, seguimiento y verificación de las operaciones del Programa Operativo.

En las actividades citadas han participado seis personas: un jefe de servicio, tres tituladas superiores (una de ellas hasta mayo de 2010) y dos jefas de negociado.

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 2010 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.

➤ IMSERSO

La asistencia técnica del IMSERSO para el POLCD 2007-2013 está formada por cuatro personas que realizan labores de asesoramiento y seguimiento de las operaciones que ha puesto en marcha el IMSERSO y que son cofinanciadas por el F.S.E.

Tema Prioritario 86: Evaluación y Estudios.

- La Fundación ONCE en este ámbito como apoyo a las actividades centrales del Programa Operativo, ha ejecutado los siguientes estudios:

a) Evaluación del valor añadido comunitario de las ayudas del FSE ejecutadas por la Fundación ONCE

El valor añadido comunitario se ha convertido en los últimos años en un concepto tan importante como difícil de aprehender. Importante porque sintetiza –en el plano de la evaluación de los fondos estructurales- uno de los rasgos del proyecto europeo: no ser sólo la suma de naciones e intereses, sino algo más, diferente y más integrador, nacido del esfuerzo de entendimiento, de las normas y de los recursos generados. Un “valor”, en sentido amplio, que no existiría sin la Unión Europea.

Así, se tuvo en cuenta tanto la forma en que el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación respondió a los objetivos políticos expresados por la Comisión como los efectos de la financiación en el volumen de beneficiarios, en el alcance de la intervención, en los

resultados, en el fortalecimiento de la propia organización gestora y en la transformación de las formas de pensar y de trabajar a favor de la inserción laboral de personas con discapacidad de los principales actores sociales.

El evaluador externo contratado al efecto aplicó este punto de vista a las tres dimensiones básicas que pueden recoger y sintetizar el valor añadido comunitario: los efectos sobre las personas, los efectos sobre la institución que gestiona los fondos y los efectos “estructurales”, en este caso la influencia de la estrategia europea en el equilibrio entre políticas activas y pasivas, en relación con las personas con discapacidad.

La gestión de un programa del Fondo Social Europeo por parte de una organización del tercer sector como es la Fundación ONCE está en la base de esta evaluación. Diez años de trabajo, más de 100.000 personas atendidas, cerca de 30.000 contratos, todo ello supone una enorme experiencia de trabajo cotidiano, pero también un gran aprendizaje de planificación y gestión. Supone un importante trasvase de personas desde la inactividad o el desempleo, que caracterizan globalmente al colectivo, hasta el empleo (o la búsqueda activa de empleo), y por lo tanto, su impacto económico y social es innegable. Pero supone sobre todo cambios en la vida de las personas que participan.

El objeto de esta evaluación era observar ese cambio y esos efectos y discutir si es posible atribuirlos y en qué medida a la participación del Fondo Social Europeo.

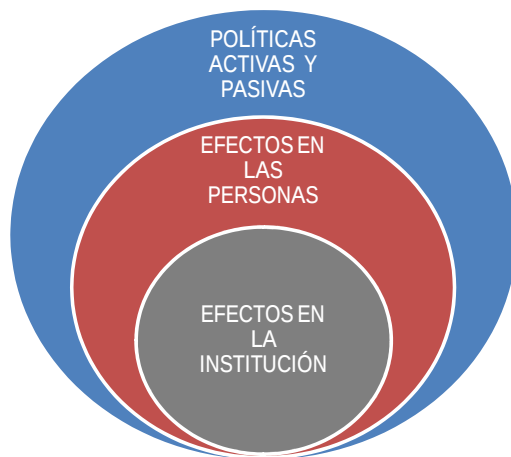
No se trata de una evaluación del Programa Operativo en su conjunto, sino de aquellas actuaciones cofinanciadas, orientadas al empleo, que lleva a cabo la Fundación ONCE con la población de personas con discapacidad. Dichas actuaciones se plasman en el programa de inserción laboral que gestiona la Fundación y que se ejecuta a través de FSC Inserta, la organización especializada en empleo.

La evaluación, que se desarrolló durante todo el 2010 y ha finalizado en el primer trimestre de 2011 y cuyos resultados serán presentados en un acto institucional tanto en Madrid como en Bruselas, ha tenido una serie de rasgos que se considera importante destacar:

- Su carácter **estratégico**, es decir, su capacidad para predecir tendencias y orientar las decisiones en base a la interpretación de los sucesos y resultados del pasado.
- Su carácter **voluntario**; que la Fundación ONCE emprende para ayudar a definir su política futura. En palabras de los evaluadores, esto ha permitido una gran libertad y un mayor alcance en el diseño de la misma.
- Se propone **observar y analizar el impacto de un programa con diez años de recorrido**, lo que permite hablar de cambios institucionales profundos, prestar atención

a las series estadísticas y a las tendencias en la población con discapacidad, el empleo, las pensiones y otras variables económicas; pero también permite conocer los efectos del programa en el curso de las biografías personales.

- Los resultados que obtengamos pueden constituir una aportación para la política de lucha contra la discriminación, no sólo al nivel de la propia organización; la Fundación ONCE participa como actor relevante en los foros nacionales y europeos, donde se va a discutir el futuro de la cohesión en Europa y se va a decidir la filosofía, los instrumentos y los recursos de la intervención.
- La evaluación ha distinguido tres dimensiones o esferas donde son visibles e importantes los efectos del Programa Operativo:



- La metodología empleada para analizar el efecto en las personas, basada en un enfoque participativo: los talleres 5x5. Se trata de una adaptación de la filosofía y las técnicas del “Future search”, método empleado en procesos de cambio, donde es necesario poner de acuerdo a muchos agentes sobre el futuro de una localidad, un barrio, una organización o un programa.

En el caso de esta evaluación, se partió de una selección de los grupos más importantes que afectan o son afectados por los programas de empleo para discapacitados y que son los siguientes:

1. Las personas con discapacidad beneficiarias de la intervención
2. Las familias de los beneficiarios
3. Los empresarios y empresarias,
4. Los técnicos/as de los programas de inserción laboral, tanto los que trabajan en FSC Inserta como en otros servicios o entidades,

5. La sociedad, normalmente representantes de las asociaciones de la discapacidad y responsables de la administración pública.

De ahí que se hable de la metodología 5X5, pues se trata de cinco talleres (en cinco regiones diferentes) con cinco perfiles (cinco diferentes grupos de stakeholders) y cinco participantes de cada perfil; al final son 25 personas en cada taller, 125 personas en total trabajando para un mismo fin: la evaluación del programa dirigido al empleo de las personas con discapacidad.

En nuestro caso las regiones participantes han sido las cinco comunidades autónomas donde el programa tiene más beneficiarios y que a la vez representan la variedad geográfica y económica de España: Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid y Comunidad Valenciana

En total se realizaron 3 talleres: el primero, se realizó en los cinco territorios, al inicio del proceso para completar el diseño de la evaluación, conocer el contexto del programa, los actores que en él participan y sus intereses y necesidades. El segundo, se dedicó a la interpretación de los resultados. Con anterioridad a esta segunda ronda se había realizado el trabajo de campo, la recogida de información cuantitativa y cualitativa y se habían elaborado unas conclusiones iniciales. En el tercer y último taller se integraron los resultados obtenidos en el segundo taller en los diferentes territorios. En este caso, asistió una persona elegida por cada perfil de cada territorio, es decir cinco personas por territorio, hasta completar 25 participantes.

En este tercer taller, además de integrarse los resultados, se discutieron las recomendaciones con mayor detalle y se hizo un balance y una valoración de todo el proceso participativo.

5 de estos talleres fueron grabados con el fin de contar con un audiovisual que muestre el proceso participativo y que servirá no solo para el acto de presentación de los resultados que se haga en 2011, sino como elemento de sensibilización y difusión.

b) Estudio sobre la fiscalidad de las Haciendas Forales y su portabilidad al resto de España:

El objeto de este trabajo fue la realización de un estudio sobre la fiscalidad de las personas con discapacidad en la Normativa Foral aplicable en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en la Comunidad Foral Navarra, en los distintos impuestos que son de aplicación y, en particular, de aquellas medidas que pudieran tener un impacto en la tasa de empleabilidad de las personas con discapacidad, así como en su formación profesional. Del análisis realizado, se incluyeron una serie de medidas positivas que podían extrapolarse al resto del territorio español. Los resultados de este estudio han servido para solicitar, en su caso, modificaciones legislativas en materia fiscal, que puedan resultar favorables para aumentar la contratación de personas con discapacidad.

c) Encuesta sobre el impacto social de los programas de empleo desarrollados por la Fundación ONCE, en particular los financiados por el FSE:

La discriminación social es una consecuencia directa de la exclusión social.

La exclusión social comienza por la existencia de unas actitudes de rechazo hacia determinados grupos de la población sobre la base de características más o menos visibles o conocidas en los individuos de esos grupos sociales (color de la piel, sexo, edad, religión, nacionalidad, clase social, etc.). Una vez que ciertos grupos sociales son estigmatizados por alguna de estas características, de las actitudes se pasa a los comportamientos, que pueden variar considerablemente desde evitar el trato con esas personas hasta la agresión física, pasando por la negación de ciertos derechos y libertades.

Por ello, la primera cuestión que se ha querido averiguar con esta investigación es la de qué grupos sociales son particularmente excluidos socialmente por la sociedad española.

En segundo lugar, la investigación se centró en conocer el grado de conocimiento que tienen los españoles sobre las organizaciones que se ocupan de los grupos sociales que sufren algún tipo de exclusión social.

Por último, se trataba de saber hasta qué punto los españoles conocen realmente la labor de la Fundación ONCE como gestora de programas de empleo cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

A la luz de los resultados arrojados por la encuesta, que muestra un conocimiento escaso o a veces nulo de la actividad desarrollada por Fundación ONCE como gestora de las ayudas del FSE se ha establecido un plan de acción par dar a conocer a la ciudadanía estas actuaciones y el rol fundamental de la UE en la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.

d) Manual de cláusulas sociales en la contratación pública local

La entrada en vigor de la Ley de contratos del sector público significó una importante modificación en la regulación de la contratación pública. Uno de los aspectos más esperados fue la regulación de criterios sociales y medioambientales en la contratación administrativa.

Los antecedentes, tanto de la jurisprudencia comunitaria como de la directiva, se recogieron en los Considerandos de la Directiva 2004/18/CE, donde queda definido que la incorporación de criterios sociales en la contratación administrativa está directamente vinculada con el empleo de las personas en riesgo de exclusión social, entre ellas, las personas con discapacidad. Este pronunciamiento se refuerza con la aprobación de la Agenda Social 2006-2010, cuyos ejes

principales, el empleo y la igualdad de oportunidades e inclusión, coinciden con la cláusula social de la contratación pública.

Este manual, ejecutado por la Fundación Aequitas, que resultó la adjudicataria en el proceso de concurrencia, ha tenido por tanto por objeto definir herramientas de gestión pública prácticas y efectivas para la incorporación de las cláusulas sociales en la contratación pública local, como la más cercana e inmediata al territorio y, por ende, a la ciudadanía) como mecanismos viables y dotar de herramientas eminentemente prácticas a los poderes adjudicadores, mediante la inclusión de un espacio dedicado a fichas técnicas, con ejemplos concretos a los gestores de la contratación y un resumen práctico de la tipología de cláusulas sociales con una propuesta de clasificación en función de sectores de actividad.

e) Dictamen jurídico sobre la cláusula social en la contratación pública

En línea con el anterior estudio y, a la luz de la aprobación en Consejo de Ministros el 26 de febrero de 2010 de un “Plan extraordinario de inclusión social y lucha contra la pobreza”, se solicitó la emisión de un dictamen jurídico para conocer la opinión en Derecho de un especialista acerca de si era posible plantear cualquier clase de objeción de constitucionalidad o fundada en motivos de derecho comunitario, a la aplicación de las cláusulas sociales establecidas en la legislación de contratos del sector público, así como los instrumentos y técnicas más adecuadas para conseguir jurídicamente una aplicación efectiva de los establecido en la citada normativa de contratos. Todo ello con el fin último de incrementar las tasas de empleo de personas con discapacidad por aplicación de dicha normativa.

f) Evaluación social de los resultados alcanzados en el ejercicio 2009

Al igual que se hiciera en el Programa Operativo 2000-2006, desde Fundación ONCE se contrató con una empresa externa la evaluación de los resultados sociales alcanzados en cada ejercicio. Junto con la evaluación, la empresa emite un certificado de auditoria social, en el que garantiza que los resultados comunicados por Fundación ONCE son veraces.

g) Estudio Población con discapacidad: su contribución en la consecución de los objetivos de la Estrategia UE2020

La Comisión Europea fijó en el año 2010 una serie de objetivos a alcanzar por los EE.MM de la UE antes del año 2020 en las esferas económica, social, laboral y educativa.

Uno de los sectores de población que está experimentando más dificultades para cumplir con los objetivos marcados por la UE es el de las personas con discapacidad. En el año 2008, el 8,5 % de la población española sufría algún tipo de discapacidad. Ello implica que en un total de 3,3

millones de hogares reside al menos una persona con discapacidad, es decir, el 20% de los hogares.

El objetivo principal del estudio consistió en estimar la incidencia de la población española con discapacidad sobre los objetivos de la UE 2020. Dada la superior distancia que sitúa a este colectivo respecto de la consecución de dichos objetivos, una mejora en su posición relativa podría permitir una convergencia más rápida hacia los estándares fijados por la UE.

Simultáneamente, los objetivos específicos del trabajo fueron los siguientes:

- Cuantificar la situación actual de la población con discapacidad en España con respecto a los objetivos de la UE2020.
- Estimar los efectos de mejoras en la situación de la población con discapacidad sobre dichos objetivos.

Con las conclusiones y recomendaciones plasmadas en el estudio, desde Fundación ONCE se están alineando las actividades del Programa Operativo con las nuevas estrategias de la UE, cumpliendo así con una de las recomendaciones de la Comisión Europea.

6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica

Cuadro 13: indicadores de realización física del Eje 5

6. Análisis del Eje de Asistencia Técnica
13. Indicadores de realización física del Eje de Asistencia Técnica.

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2010 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2010		Previsión año 2010
				Valor	%	Total	%	Total
B5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0		0		0
A5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0		0	0,00	2
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	75,00	4		0
A5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	4	80,00	5	250,00	2
B5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	7	100,00	7		0
A5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	7	100,00	7	700,00	1

Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2010 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2010		Previsión año 2010
				Valor	%	Total	%	Total
D5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0		0	0,00	1
C5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0		0	0,00	1
D5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
C5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
D5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	3	75,00	4	400,00	1
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	3	75,00	4	400,00	1
C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	7	100,00	7		0
D5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	7	100,00	7		0

Total

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2010 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2010		Previsión año 2010
				Valor	%	Total	%	Total
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0		0	0,00	4
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	13	76,47	17	425,00	4
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	28	100,00	28	2.800,00	1

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

Del total de ayuda FSE concedida para la anualidad, la Fundación ONCE ha destinado en 2010 a actuaciones de asistencia técnica un 3,16% (701.428,77 / 22.135.013,51).

7. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

Siguiendo las exigencias reglamentarias en materia de información y publicidad, recogidas en el artículo 4, apartado 2, del Reglamento 1828/2006, de la Comisión de 8 de diciembre de 2006, se informa de que en un Anexo a este informe se presenta la evaluación realizada por un equipo externo sobre lo llevado a cabo en materia de comunicación entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de marzo de 2010. Esta evaluación ha seguido las directrices recogidas en la Guía para el Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación del Reino de España, que ya se presentó como una Buena Práctica en los informes anuales del año 2009.

Además, en este apartado del informe se van a recoger las **actividades en materia de información y publicidad que se han llevado a cabo desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010**. Asimismo, como los porcentajes de ejecución que muestre el cuadro correspondiente, pudiesen resultar engañosos, puesto que se compara lo hecho en un año con lo programado para todo el período, a continuación se va a presentar también el cuadro resumen de lo llevado a cabo de forma acumulada desde el inicio de la programación, **lo que va a permitir valorar la adecuación de los resultados acumulados hasta el año 2010 respecto al total programado**.

Por otra parte, se van a presentar también, **ejemplos de buenas prácticas en materia de comunicación**, puestas en marcha en el año 2010 en el marco de este Plan de Comunicación y se va a dar respuesta también al cumplimiento de las obligaciones que las Autoridades de Gestión de los Programas Operativos tienen en materia de Comunicación.

No obstante, antes de entrar en el detalle de lo llevado a cabo, hay que señalar que se va a presentar una modificación del montante estimado destinado a la Comunicación con respecto a la cantidad que aparece en el documento inicial del Plan de Comunicación.

Este cambio se produce porque el montante que se recoge en el Plan de Comunicación se refería sólo al montante estimado que se iba a pasar a cofinanciar con fondos estructurales y sólo incluía aquello que iban a poner en marcha los

Organismos Intermedios. En el nuevo montante se va a recoger todo lo que se tiene previsto destinar a la comunicación por parte del FSE y por todos los Organismos y/o beneficiarios que participan en los Programas Operativos para los que se elabora el Plan de Comunicación, se cofinancie o no con fondos europeos.

Por eso, el montante estimado para la puesta en marcha de las medidas de comunicación que se plantean no se corresponde con lo inicialmente previsto en el Plan de Comunicación.

A continuación se pasa a presentar el cuadro resumen de indicadores del Plan de Comunicación para el año 2010, que recoge los indicadores de comunicación, entre tanto no sea posible su incorporación a la aplicación FSE 2007, con el fin de poder valorar específicamente su aportación al avance del Plan.

Informe Global del Plan de Comunicación. 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	280	176	62,86%	Nº de asistentes	325.000	25.379	7,81%	488.548
02	Nº de acciones de difusión	545	259	47,52%					819.123
03	Nº de publicaciones externas realizadas	490	231	47,14%	% publicaciones distribuidas / editadas	95%	154,44%		502.570
					Nº puntos de distribución	180	54	30%	
04	Nº de páginas Web	11	9	81,82%	Nº de Visitas	1.600.000	1.104.210	69,01%	367.313
05	Nº de soportes publicitarios	385	225	58,44%					298.445
06	Nº de documentación interna distribuida	275	173	62,91%	% de organismos cubiertos	100%	94,24%		21.514

07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100%	Nº reuniones	47	7	14,89%	31.548
					Nº asistentes	52	108	206,73%	
Datos Ejecución por realización de indicadores desde el 01/01/2010 hasta el 31/12/2010									

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 2010.

Informe Global del Plan de Comunicación. 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	280	354	126,43%	Nº de asistentes	325.000	249.637	76,81%	1.550.556
02	Nº de acciones de difusión	545	629	115,41%					4.328.533
03	Nº de publicaciones externas realizadas	490	502	102,45%	% publicaciones distribuidas / editadas	95%	157,2%		1.466.730
					Nº puntos de distribución	180	114	63,33%	
04	Nº de páginas Web	11	13	118,18%	Nº de Visitas	1.600.000	1.164.681	72,79%	639.414
05	Nº de soportes publicitarios	385	497	129,09%					896.056
06	Nº de documentación interna distribuida	275	324	117,82%	% de organismos cubiertos	100%	94,42%		89.646

07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100%					135.789
					Nº reuniones	47	27	57,45%	
					Nº asistentes	52	107	206,04%	
Datos Ejecución por realización de indicadores desde el 01/01/2007 hasta el 31/12/2010									

Las acciones de comunicación que se han llevado a cabo por parte de los organismos participantes hasta el 31 de diciembre de 2010 han sido coherentes con el Plan de Comunicación. Esto se refleja, tanto en lo que respecta a las medidas a adoptar en la etapa inicial, de lanzamiento y de puesta en marcha de la programación (2007-2008) con el objetivo de difundir el contenido, prioridades, exigencias y oportunidades del Programa Operativo, como en el hecho de haber realizado otras actuaciones comprendidas en la etapa de desarrollo del Plan durante 2010, que han permitido dar a conocer la ejecución de las actuaciones cofinanciadas hasta el momento.

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, y que a lo largo del año 2011 se esperan incrementar las acciones de difusión en algunos casos. Además, la ejecución de las acciones de publicidad por parte de los órganos gestores también irá en aumento conforme avanza la implementación de las operaciones de las que son responsables, lo que coadyuvará a aumentar la difusión del papel que desempeña la UE y el FSE en España, elevando el nivel de ejecución actual de los indicadores.

A continuación se describen las medidas adoptadas en materia de información y publicidad en relación al Plan de Comunicación del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (POLCD).

Actividades y actos públicos realizados.

Se han celebrado Jornadas de presentación de diferentes actuaciones del PO, Jornadas de sensibilización, Seminarios, Conferencias, Congresos, Inauguraciones, Actos de clausura, Ferias, Foros, Mesas Redondas, Encuentros Anuales, Reuniones de Redes, Sesiones informativas, Talleres, Charlas, Exposiciones, Presentación de Campañas y material divulgativo diverso; Entrega de Premios, Celebración del Día de Europa, etc. (Cáritas, Cruz Roja, Dirección General de Integración de los Inmigrantes

(DGII), Fundación Luis Vives, Fundación Secretariado Gitano, Fundación ONCE, IMSERSO, Instituto de la Mujer, UAFSE). Es importante resaltar el elevado número de actos públicos realizados durante 2010 por la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (98), la Fundación ONCE (24) y el IMSERSO (30).

Cáritas realizó una Jornada Informativa / Formativa sobre el Programa Operativo LcD 2007-2013 (marzo de 2010); destinada a directivos, responsables de empleo y de administración de las entidades beneficiarias que se incorporan al POLcD 2007-2013 en 2010. Toda la documentación del nuevo POLcD 2007-2013 está accesible en la Intranet de Cáritas, donde pueden acceder todas las potenciales entidades beneficiarias. También organizó una Conferencia Europea “10 años trabajando con la UE por una Sociedad Inclusiva” en Febrero 2010, junto con el resto de operadores privados del POLcD 2007-2013.

Igualmente, hizo varias presentaciones públicas: de una exposición itinerante sobre el Empleo en Cáritas y la cofinanciación del FSE; o de la guía de Experiencias Significativas “Cáritas y el Empleo”; de las Campañas de ámbito local y provincial sobre los derechos de las Trabajadoras del Hogar; y, por último, del estudio “Trabajadoras de Hogar en Andalucía”.

La **Fundación Secretariado Gitano** ha celebrado actividades informativas (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:

- El *II Seminario estatal sobre Roma/Gitanos del Este* (enero 2010) que contó con la presencia del Comisario europeo Vladimir Spidla.
- La Conferencia Europea “*Acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja*” celebrada en el mes de enero y co-organizada por los operadores privados del Programa Operativo.

El **IMSERSO**, ha realizado durante 2010 diversas Jornadas, Encuentros y Seminarios, algunos relacionados con la formación de profesionales en relación a su trabajo con las personas con la discapacidad, con el fin de proporcionarles un mayor conocimiento de las necesidades y demandas para mejorar su empleabilidad.

En este sentido, durante el año 2010 se han llevado a cabo:

- 25 de junio de 2010: Participación de la Técnica de empleo del CRMF de Madrid en el taller 5x5 (compuesto por 5 grupos que representan distintos colectivos relacionados con el mundo de la discapacidad y tienen como misión el intercambio de experiencias relacionadas con el empleo desde diferentes perspectivas).
- Encuentro Nacional de “Tecnologías de Bajo Coste” celebrado en el CRMF de Albacete en Julio de 2010 con participación de profesionales y usuarios para compartir experiencias e información sobre productos de apoyo para la autonomía personal.
- IV Jornadas de Empleo y Discapacidad “El Compromiso Empresarial”, organizadas por el CRMF de Salamanca el 21 de octubre de 2010.
- Sextas Jornadas de Empleo, organizadas por el CRMF de Lardero los días 28 y 29 de octubre de 2010.
- 12 de noviembre de 2010: II Encuentro Hispano-Luso de profesionales en el área de la discapacidad. Organizado por el CRMF de Salamanca.
- 22 de noviembre de 2010: “Seminario de motivación y asesoramiento en autoempleo”, impartido por especialistas en proyectos emprendedores para personas con discapacidad de COGAMI.
- Primeras Jornadas sobre Nuevos Yacimientos de Empleo. Organizadas por el CRMF de Madrid el día 30 de noviembre de 2010.
- Primeras Jornadas de Empleo con Apoyo organizadas por el CRMF de Albacete los días 1 y 2 de diciembre de 2010. Dirigidas a profesionales y estudiantes, cuya actividad está relacionada con la integración laboral de las personas con discapacidad física y/o daño cerebral adquirido.
- 17 de diciembre de 2010: participación de la técnica de empleo del CRMF de Madrid en la segunda edición del Taller 5x5.

Otras Jornadas y Seminarios han servido 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 2010 se han realizado las siguientes actuaciones:

- 21 de enero de 2010: Presentación de la “Guía para un uso no discriminatorio del lenguaje en las mujeres con Discapacidad” que tuvo lugar en el CRMF de Salamanca.
- 25 de febrero de 2010: “Jornadas sobre Nuevas Tecnologías para Todos. Innovación Responsable”, organizadas por el CRMF de Salamanca.
- 24 de marzo de 2010: Presentación del proyecto “DISCATEL: Teletrabajo y Discapacidad” en el CRMF de Salamanca.
- 15 de abril de 2010: II Jornada sobre Mujer y Discapacidad. Celebrada en el CRMF de Salamanca.
- 11 y 12 de mayo de 2010. IX Jornadas de empleabilidad de colectivos vulnerables con participación en la organización del CRMF de Salamanca.
- 11 al 13 de mayo de 2010: II Jornada de Puertas Abiertas sobre productos de apoyo y transporte accesible. Organizada por el CRMF de San Fernando.
- 19 de mayo del 2010: Jornada de Presentación de la Unidad de Apoyo al Daño Cerebral en el CRMF de Lardero.
- 21 al 23 de mayo de 2010: participación del CPAP de Bergondo con un stand en la “Feria Industrial, Comercial y de Artesanía” de Bergondo (A Coruña).
- 24 de junio de 2010: Jornada sobre Violencia de Género en la Mujer con discapacidad. Organizada por el CRMF de Salamanca.
- 28 de junio de 2010: Jornada de Difusión del CRMF de San Fernando. Presentación del Centro en el Hospital La Inmaculada de Huércal-Overa.
- 29 de septiembre de 2010: Desayuno de trabajo CRMF San Fernando-IKEA Jerez.

- 6 de octubre de 2010: IV Jornada de Discapacidad Auditiva “Rehabilitación Funcional y Tratamiento Familiar”, organizada por el CRMF de Salamanca.
- 26 de octubre de 2010: Celebración del Día Mundial del Daño Cerebral en el CRMF de Lardero.
- 18 de noviembre de 2010: IX Edición “Premios Hermes” y XIII “Jornada de Reconocimiento Empresarial”, organizadas por el CRMF de Salamanca.
- 24 de noviembre de 2010: Desayuno de trabajo CRMF San Fernando-Paradores de Turismo de España.
- 30 de noviembre de 2010: Jornada informativa sobre Centros Espaciales de Empleo, organizada por el CPAP de Bergondo.
- 1 de diciembre de 2010: Premios de Reconocimiento Empresarial organizados por el CRMF de Madrid.
- 2 de diciembre de 2010: II Concierto de Música Didáctico para Personas con Discapacidad Auditiva” con motivo de la conmemoración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Organizado por el CRMF de Salamanca.
- 3 de diciembre de 2010: Jornada de Puertas Abiertas en conmemoración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Organizada por el CRMF de San Fernando.
- 16 de diciembre de 2010: “VI premio Periodístico por la Integración”.CRMF Salamanca.

Por su parte, **Cruz Roja**, durante el año 2010, realizó un total de 230 actuaciones de difusión encaminadas a presentar las diferentes iniciativas de inserción laboral que Cruz Roja desarrolla en el marco del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación. Entre las actuaciones de difusión se incluyen Jornadas y Seminarios, presencia en Ferias y eventos similares, actividades de presentación de actuaciones del PO, actos de clausura de actuaciones vinculadas a los itinerarios de inserción laboral...

El **Instituto de la Mujer** realizó diversos actos públicos (jornadas, congresos, seminarios...) en distintos ámbitos (empresarial, económico, social, etc.). Destacan en este apartado las siguientes actuaciones:

- Con el fin de visibilizar el hacer de las mujeres en el ámbito económico en general y empresarial, en particular, se celebró en Valencia los días 25 y 26 de octubre, **el II Congreso “Mujeres liderando el Milenio 2010”**, de ámbito internacional. También se llevaron a cabo propuestas alternativas sobre distintos temas. Se ha constatado su gran éxito por la numerosa asistencia, personalidades que acudieron, así como por las múltiples apariciones en los medios de comunicación de reseñas sobre este Congreso. Participaron 900 personas (189 hombres y 711 mujeres).
- En colaboración con los Ayuntamientos de Almendralejo, Aranjuez, Collado-Villalba, Coslada, Fuenlabrada, Getafe, Mérida, O Barco de Valdeorras, Parla y Rivas-Vaciamadrid, durante 2010 se han llevado a cabo actividades conjuntas para el desarrollo del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes.

Las actividades de comunicación realizadas han sido las siguientes:

- **Jornada de Información sobre agresiones sexuales.** Dirigida a las Ampas, Asociaciones de Mujeres, Asociaciones Vecinales y público en general. Han participado 550 personas.
- **Taller de Prevención/ Información de la violencia sexual.** Dirigido a una población joven y adolescentes a través del trabajo en Institutos y Centros de Formación Profesional, trabajando con el alumnado y el profesorado. El total de alumnos y alumnas participantes ha sido en torno a los 2.940.

- Con el objetivo de contribuir a la eliminación de los obstáculos que ocasionan un fuerte déficit de ciudadanía a las mujeres con discapacidad, a través de medidas que les garanticen el ejercicio y el disfrute de sus derechos y su participación plena en la vida social, se han realizado las siguientes actuaciones de difusión:

- **Jornada sobre “Mujer con discapacidad y violencia de género”**
celebrada en Santiago de Compostela el 22 de noviembre.
Información a las mujeres con discapacidad y sus familias sobre la situación de la mujer con discapacidad en relación a la mayor vulnerabilidad que presentan frente a la violencia de género.

- **Acciones de comunicación y sensibilización:** Se han llevado a cabo 6 talleres donde se abordaron los siguientes temas: el valor de la igualdad, corresponsabilidad, autonomía personal y nuevos valores de masculinidad. 2 en Lugo (6 y 26 de octubre); 2 en la Coruña (28 octubre y 13 noviembre) y 2 en Vigo (30 de octubre y 18 de noviembre)

Tanto en la Jornada como en los Talleres el nivel de participación ha sido alto, siendo muy valorado el grado de satisfacción. Los beneficiarios directos son mujeres con discapacidad a partir de los 18 años, y, los indirectos, sus parejas, familiares y profesionales involucrados en el ámbito de la discapacidad.

A la jornada asistieron un total de 60 personas (2 hombres y 58 mujeres) y a los talleres 91 (50 hombres y 41 mujeres).

- Con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres gitanas, en el ámbito del Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano, en los distintos ámbitos sociales y laborales, se realizan Encuentros, Seminarios y otras actividades tendentes al logro de su autonomía personal y profesional. En el año 2010 se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- **Seminario estatal de mujeres gitanas: “Incorporación al mundo laboral y crisis de los cuidados”**, celebrado en Madrid los días 11 y

12 de noviembre. Su finalidad ha sido sensibilizar sobre la problemática laboral de las gitanas, relacionar el tema de los cuidados con la falta de incorporación al mercado laboral y visibilizar la realidad de otras culturas o colectivos mediante experiencias interculturales. Estuvo dirigido a mujeres gitanas que participan activamente en distintas esferas de la vida pública, y a profesionales con trayectorias de trabajo en torno a la comunidad gitana.

- **XIV Jornadas estatales de mujeres gitanas “Identidad profesional, diferentes modelos de empleo y sororidad entre culturas”**, celebradas el 23 y 24 de noviembre. Su finalidad ha sido promover la reflexión y el desarrollo de estrategias en relación con la identidad laboral, promocionar formas de autoempleo, alertar sobre nichos de trabajo feminizados y visibilizar la discriminación y los estereotipos sobre la mujer gitana y las mujeres de otras culturas o procedencias.

- En el marco del Convenio suscrito entre el Instituto de la Mujer y la FEUP, tuvo lugar la **presentación del Libro del Congreso de la DIGNIDAD** (publicado por FEUP en 2009). La presentación se enmarca en las acciones dentro del marco de la “Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en España”, destinado específicamente a acciones de educación y cultura, y orientadas hacia la igualdad efectiva. Participaron 188 personas de 9 CC.AA. UUPP de Dos Hermanas, Adeje, La Solana, Burgos, Castuera, A Illa de Arousa, Madrid, Lorca.....Este Libro se realizó con el apoyo del Instituto de la Mujer, el Ministerio de Educación y el Fondo Social Europeo. Su difusión irá destinada para servir como material didáctico en las Universidades Populares de España y otras instituciones.

La **Fundación ONCE** ha participado en los siguientes eventos:

- Foro Internacional en Dirección de Personas.
- Feria Avante 2010.
- Foro Inserta Responsable.
- Feria Expolan.
- Forum de Autocupació y Discapacitat “La capacitat d’emprendre”.

- IV Feria de Empleo para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid.
- Los CEE: Situación actual y estrategias de futuro (Sevilla).
- Los CEE: Situación actual y estrategias de futuro (Comunidad Valenciana).
- Los CEE: Situación actual y estrategias de futuro (Madrid).

Las acciones de difusión desarrolladas han permitido tener un alcance muy amplio debido, en ocasiones a la utilización de los medios de comunicación regionales que se han hecho eco de la importancia de la UE ante las poblaciones regionales.

En este apartado destacan la elaboración de notas de prensa, ruedas de prensa, reportajes, campañas, entrevistas, cuñas de radio, banners, anuncios y noticias en prensa local, en revistas, en web..., envíos SMS, difusión en páginas web, publicación en boletines oficiales como el BOE, DOUE, etc. (Cruz Roja, DGII, F.Luis Vives, F. Secretariado Gitano, IMSERSO, IM, Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATP) y la UAFSE).

Hay que destacar el elevado número de actos de difusión realizados durante 2010 por la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (159), la Cruz Roja (60) y la Fundación ONCE (46).

Con carácter general se ha hecho uso de las tecnologías ofrecidas a través de Internet y por los canales tradicionales de los distintos medios. Así, se han utilizado los diversos soportes disponibles:

Campañas de sensibilización

Por parte de la **Fundación Secretariado Gitano**, en el año 2010, destaca el desarrollo de dos **campañas de sensibilización social**:

- o La campaña publicitaria **“El empleo nos hace iguales”**, presentada a finales de noviembre de 2007 y cuyas principales acciones de difusión se desarrollaron en 2008-2009, mantuvo también durante el año 2010 cierta actividad, como es el caso del mantenimiento de su microsite en Internet (www.gitanos.org/iguales) donde se recoge un completo resumen de la misma así como sus piezas audiovisuales y gráficas. Algunas novedades recogidas en esta página son las adaptaciones de varias piezas a otras lenguas (inglés, catalán, rumano).

- o En septiembre de 2010 se presentó públicamente una nueva campaña de sensibilización, en este caso sobre el tema “Educación y comunidad gitana” y que lleva por lema “**Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro**”. Esta campaña, cofinanciada por el programa *Acceder* a través del FSE y el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, es una acción a medio plazo que busca un impacto significativo en distintos públicos involucrados en la educación de la población gitana. Tras una fase de análisis y preparación en 2009 y principios de 2010, la primera línea de acción se ha centrado en el proyecto “De mayor quiero ser...” cuya acción estrella es la “foto-furgo”, un estudio fotográfico itinerante ideado para sensibilizar a las familias gitanas sobre la importancia de la educación y la necesidad de que los chicos y chicas gitanos finalicen los estudios obligatorios (www.gitanos.org/demayorquieroser)

Cruz Roja también ha realizado campañas de sensibilización enfocadas a:

- a) generar una toma de conciencia sobre las dificultades de las personas en situación de desventaja y vulnerabilidad, en especial las personas inmigrantes.
- b) contrarrestar la percepción y el discurso social negativos que, generalmente, existe en relación con este colectivo.

Estos objetivos se han abordado desde dos tipos de actuaciones:

- Actuaciones de carácter puntual, fundamentalmente vinculadas a los itinerarios integrados de inserción.
- Campañas de sensibilización de carácter territorial.

Por otra parte, el **Instituto de la Mujer** también ha desarrollado campañas de difusión y sensibilización sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como jornadas o seminarios dirigidas al público en general, ligadas a la función transversal del Organismo de sensibilización en igualdad de oportunidades, que están contempladas en este Informe de manera pormenorizada. Se hizo difusión de las actuaciones a través de anuncios en prensa escrita, radio o TV. o realización de campañas publicitarias en cualquiera de estos medios. En el marco del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual, se consideró necesaria la realización de una campaña de sensibilización contra **la trata de mujeres con fines de explotación sexual**. Teniendo en cuenta, que la trata de mujeres es una

de las formas mas patentes de la desigualdad, el Instituto de la Mujer estimó conveniente la contratación de un servicio para el **diseño de una estrategia de comunicación** con el fin de dar mejor eficacia a la campaña y promover la igualdad de oportunidades. La posterior campaña, ha sido llevada a cabo por el Ministerio de Igualdad-actualmente Secretaría de Estado.

Notas de prensa: Están directamente relacionadas con la financiación de FSE o con la importancia de los Fondos. (Difusión resultados talleres, Día de Europa, ayudas y convocatorias, concursos, eventos y ferias, firmas de convenios, presentaciones, lanzamientos de programas, cursos de formación, etc.) (UAFSE, DGII, F. Secretariado Gitano, IM).

Como ejemplo podemos citar las notas de prensa realizadas por la **UAFSE** relacionada con la Jornada de Reflexión sobre el Futuro del FSE; o por la **Fundación Secretariado Gitano** sobre el II Seminario Estatal romanogitanos del Este o la Nota de prensa publicada sobre el programa Acceder que tuvo como consecuencia una mención del mismo en una sección de periódico The New York Times. Otro ejemplo son las numerosas notas de prensa del **Instituto de la Mujer** sobre la firma del convenio Clara en varios municipios o sobre convocatorias de subvenciones.

El **Instituto de la Mujer** difundió información sobre actuaciones concretas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo mediante notas o ruedas de prensa. Éstas se difunden a todos los medios de comunicación a nivel nacional y también regional y local, incluída la prensa digital, a revistas especializadas, a Grupos de comunicación, etc.

Se citan aquí a modo de ejemplo, dos notas de prensa en las que aparece citada expresamente la cofinanciación del Fondo Social Europeo: la firma de un Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Redondela, sobre el Programa Clara, para fomentar la empleabilidad de las mujeres con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral (fecha nota 2/07/2010) y la firma de un Convenio de colaboración con CEPAIM y la Cruz Roja para la integración social y laboral de las mujeres inmigrantes (fecha nota 2/09/2010).



Firma Convenio de colaboración con CEPAIM y la Cruz Roja

Difusión en páginas web: Se ha hecho difusión de todas las actividades cofinanciadas con FSE a través de las páginas web de los organismos intermedios, (además de la realizada desde las páginas de los organismos gestores).

Anuncios en banners: Se desarrollaron en banners de las páginas web de varios periódicos digitales, campañas de difusión de las actuaciones de FSE, como en el caso de la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** que utilizó esta herramienta para hacer difusión de varios de sus programas; o el de la **Cruz Roja** con un banner sobre el Foro Anual “Elementos discriminatorios que sufren las mujeres inmigrantes”.

Anuncios en prensa escrita: Durante 2010 se hizo difusión de las actuaciones de FSE de una forma importante en prensa local y nacional, BOE, revistas especializadas, etc. (Cruz Roja, Dirección General de Integración de los Inmigrantes (DGII), Fundación ONCE).

La **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** realizó varios reportajes sobre “Casals dels Infants” que fueron emitidas en varias cadenas de televisión y en varios medios de prensa escrita.

También la **Fundación Secretariado Gitano** ha constatado la aparición de artículos de prensa en distintos periódicos. Esta labor se vio ampliada por la difusión de las campañas de sensibilización (“El empleo nos hace iguales” y “De mayor quiero ser..”) y por los acuerdos y convenios de colaboración mantenidos en 2010 con grandes empresas o sindicatos, etc.

Para **Cruz Roja**, durante 2010, los medios de comunicación fueron 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. El número total de impacto en los diferentes medios de comunicación supuso para este Organismo un incremento del 75% respecto al número de impactos alcanzados en 2.009.

Cuñas de radio: Se desarrollaron en emisoras de radio las campañas de difusión de las actuaciones de FSE. Como ejemplo, podemos citar las cuñas sobre la campaña de comunicación en emisoras de radio de Cataluña o sobre ofertas de empleo en Burgos, ambas de la **Fundación ONCE**; o las cuñas radiofónicas realizadas por **Cruz Roja** en Andalucía, en Punto Radio Sevilla, sobre "oportunidades para todas las personas en Emergentes"; o, finalmente, la cuña que la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** realizó para presentar el proyecto de CEPAIM "Nuevos senderos". También la **Fundación Secretariado Gitano** ha participado en numerosos programas de radio con objeto de presentar el Programa *Acceder* e informar sobre su desarrollo e impacto entre la población gitana.

Anuncios en televisión: Se anunciaron en cadenas de televisión varios spots publicitarios y reportajes sobre cursos, ofertas de empleo, Jornadas de empleo, firmas de Pactos Locales, reportajes, programas sobre sensibilización, etc. Como ejemplo, podemos destacar el anuncio que hizo en TV la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** sobre el "Programa Emprendiendo" de la Fundación Tomillo. Cabe destacar la difusión de un amplio reportaje sobre el Programa *Acceder* de la **Fundación Secretariado Gitano** en el "Aquí hay trabajo" de RTVE.

Difusión en Boletines Oficiales: Varios han sido los organismos que, durante 2010, han utilizado los boletines oficiales para hacer difusión de resoluciones, convocatorias, órdenes de ayudas, etc.

Por ejemplo, el **Instituto de la Mujer** ha realizado información y publicidad mediante la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los actos administrativos (convocatoria de subvenciones, resoluciones, concursos públicos...). En todos ellos, se ha incluido la información sobre la ayuda financiera del FSE, así como el porcentaje de cofinanciación de la misma. Entre los numerosos ejemplos, se pueden citar la Resolución de 4 de agosto de 2010, por la que se han convocado subvenciones

destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con estudios feministas, de las mujeres y del género (BOE de 27 de agosto de 2010); Resolución de 8 de septiembre de 2010, del Instituto de la Mujer, por la que se han convocado subvenciones para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destinadas a la promoción de la creación, producción y difusión artística (BOE de 24 de septiembre de 2010).

Se han realizado asimismo varias **publicaciones** directamente dedicadas a los Fondos europeos. Todas ellas llevan incorporada la publicidad institucional y el logotipo del FSE que identifica la cofinanciación pública: Folletos, Dípticos, Trípticos, Dossieres, Guías, Informes, Revistas, Suplementos, Estudios, Documentos de Trabajo, Boletines, Memorias, Módulos de Igualdad (IM) DVD, CD,...(Cáritas, Cruz Roja, Dirección General de Integración de los Inmigrantes (DGII), Fundación Luis Vives, Fundación Secretariado Gitano, Fundación ONCE, Instituto de la Mujer).

Hay que resaltar el elevado número de indicadores que tiene la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** en lo que respecta a publicaciones externas realizadas (191).

La **Fundación Secretariado Gitano**, difunde mensualmente las principales novedades informativas de la web a través del boletín o **newsletter** quincenal *Gitanos.org* (www.gitanos.org/boletines/newsletter_gitanos_org) del que se difundieron 23 números en el año 2010.

Además cuenta con la publicación de la **revista** *Gitanos, Pensamiento y Cultura* (nos. 53-56), a través de la cual se difundieron en 2010 las informaciones sobre actuaciones y publicaciones de los PO:

- Difusión periódica de resultados del programa *Acceder* (acciones formativas, personas atendidas, contratos conseguidos...).
- Difusión de la Conferencia Europea “Acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja” celebrada en el mes de enero 2010.
- Difusión de experiencias de Autoempleo en el marco del *Acceder*.

También ha editado y distribuido **2 nuevos folletos** del Programa *Acceder* con el objetivo de difundir 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.

Ha elaborado, publicado y distribuido **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***).

Cuenta con la 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.

Igualmente, ha hecho 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” o el Servicio de Azafatas de Congresos y Turismo “Ecotur”.

Con motivo de la crisis global que ha afectado especialmente durante los años 2009-2010, desde el programa *Acceder* se han desarrollado también 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.

El **IMSERSO**, ha elaborado un díptico y un tríptico informativos sobre las actividades y servicios del CRMF de Albacete, así como realización de varios videos.

Cruz Roja mantiene su 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 631 direcciones y a lo largo de 2.010 se han enviado cinco números del boletín. Además, Cruz Roja Española ha elaborado un amplio número de materiales en diferentes soportes, fundamentalmente papel, que en líneas generales ha cumplido un doble objetivo:

a) dar a conocer las iniciativas de inserción laboral realizadas en el marco del POLCD por las diferentes oficinas territoriales de Cruz Roja.

b) Visibilizar 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.

El **Instituto de la Mujer** ha realizado materiales divulgativos (folletos, carteles, dípticos...). Como ejemplo, destacan los 500 trípticos en el marco del Convenio de colaboración con la Universidad Complutense de Madrid para la realización del Magíster en género y desarrollo, difundiéndose entre el profesorado, Comité de Dirección, alumnas, todas las organizaciones con las que se contacta para la fase de las pasantías (unas 150 organizaciones) y siempre que se ofrece información sobre el Magíster. Su versión en soporte papel se distribuye en reuniones de información y comunicación con organizaciones y personal experto, está a disposición del público en el ICEI y en el Instituto de la Mujer, se utiliza como herramienta explicativa en los contactos realizados con nuevas organizaciones en los viajes de seguimiento.

También realiza otros materiales con información específica sobre igualdad de oportunidades dentro de las actuaciones que desarrolla el Instituto de la Mujer de carácter didáctico o divulgativo (CDs, módulos formativos, videos, manuales...).

En el año 2010, los materiales en forma de módulos, manuales, textos y CD, han sido los siguientes:

En el ámbito del Convenio de colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI):

- 5 videos multimedia formativos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para su difusión en REDEPYME y otras redes del ámbito empresarial. Actualmente, se han realizado los guiones y están en fase de elaboración.
- Introducción de un módulo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para su incorporación en 10 Máster de la EOI. Actualmente, se

han realizado 6 Máster en los que han participado 103 personas (60 mujeres y 43 hombres).

En el ámbito del Convenio con la Federación Española de Universidades Populares (FEUP):

- Publicación “Mujer y Empleabilidad. De la gestión de la economía domestica a la gestión de pequeñas micro-empresas”. En esta publicación han participado 6 Universidades Populares de cinco CCAA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Murcia,). Se han realizado y sistematizado encuestas de mujeres de dos CCAA (Castilla León y Madrid). La distribución de publicaciones y documentos se realiza a través redes colaboradoras de la FEUP, Asociación Europea de Educación de Personas Adultas (EAEA), Consejo Internacional de Educación de personas adultas (ICAE), Oficina de Género del ICAE (GEO), la Red de Educación Popular entre Mujeres de América Latina y el Caribe (REPEM) y otras organizaciones de Educación de Personas Adultas en el ámbito internacional.
- El impacto de la difusión de las TIC presenta importantes diferencias entre mujeres y hombres que se manifiestan en la desigualdad en el acceso, la intensidad de uso y el tipo de utilización de Internet, diferencias que impiden que las mujeres se incorporen y participen en la SI en igualdad de condiciones. El Instituto de la Mujer ha estimado necesario realizar una serie de informes y estudios en este ámbito. Entre ellas destacan los siguientes:
 - ✓ Informe sobre la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en los programas públicos de la SI a nivel estatal y en las CCAA
 - ✓ Informe sobre la incorporación a Internet o la inclusión digital de mujeres y hombres en España, empleando últimas fuentes estadísticas disponibles
 - ✓ Estudio cuantitativo sobre la brecha digital de género en la juventud española

Todos ellos, además, se incluyen para su difusión en el portal www.e-igualdad.net

Los ejemplares editados 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.

También la **Fundación Luis Vives** ha diseñado material divulgativo como soporte de las acciones de comunicación.

- Presentación del Cuaderno de Gestión nº 7. Claves para la Gestión de personas en Entidades no Lucrativas



- Cursos formativos desarrollados en la CCAA de Andalucía:



- Acto de presentación del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España:



Acto de Presentación

Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España

Invitación

D. Virgilio Zapatero Gómez, vicepresidente de Caja Madrid y D. Óscar Alzaga Villamil, presidente de Fundación Luis Vives tienen el placer de invitarle a la presentación del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España, que tendrá lugar el miércoles 20 de octubre a las 11.00h en la Casa Encendida (Ronda de Valencia 2, Madrid).

Almuerzo limitado. Se ruega confirmación de asistencia:
Tel: 91 540 08 78 - accs@fundacionluisvives.org
Contacto Área de Comunicación, Esther Camuñas
www.fundacionluisvives.org

Programa

Una publicación novedosa fruto de la investigación realizada en 2009 por la Fundación Luis Vives y EDIS que ofrece una visión global de la actualidad del Tercer Sector en España (tipos de entidades, campo de actuación, personas beneficiarias, recursos humanos, volumen de ingresos y financiación).
Un informe cuantitativo que te permite conocer los retos de futuro y tendencias del sector en cuanto a su gestión, la calidad de sus servicios, su comunicación, transparencia y rendición de cuentas.

En el acto de presentación se entregará a todos los asistentes un ejemplar del Anuario.

11.00h Recepción de asistentes
11.30h Bienvenida e inauguración a cargo de:
D. Virgilio Zapatero Gómez, Vicepresidente de Caja Madrid
D. Óscar Alzaga Villamil, Presidente de la Fundación Luis Vives
Presentación del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España: metodología y resultados
D. Javier Giménez Marín, Director de la Publicación y miembro de EDIS, Equipo de Investigación Sociológica.
D. Gregorio Rodríguez Cabrero, Catedrático de Sociología de la Universidad de Alcalá y miembro del Comité Científico.
12.30h Fin de acto



Publicación cofinanciada por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

En el boletín digital semanal Flash-Infosocial, que se ha rediseñado y reestructurado en 2010, incluye, en la actualidad, las siguientes secciones que informan sobre temas de integración de los colectivos a los que se dirige el PO:

- **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

 2010 Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social Tenemos los instrumentos, ahora necesitamos acción: Europa 2020 nos espera <i>Europe Direct</i>	 El proyecto de ley de Economía Social ya está camino del Senado <i>RSE</i>	 Salarios mínimos y protección social ante la crisis ¿realidad? ¿necesidad? <i>Empleo</i>

- **¿Qué hace tu ONG?:** sección sobre las noticias de las ONG; un canal para dar a conocer los proyectos novedosos, buenas prácticas trasladables a otras ONL.

qué hace tu ONG

Cuéntanos en qué estás ahora

 4 años de la Campaña "Muévete por la Igualdad. Es de justicia"	El proyecto ha llegado a su fin tras la puesta en marcha de múltiples actividades en el ámbito estatal de sensibilización, formación y reivindicación sobre la igualdad. <i>Igualdad de oportunidades</i>
 La Fundación Lealtad renueva su patronato	Los nuevos integrantes del Patronato fortalecerán la nueva línea de trabajo de la Fundación con la empresa que se pondrá en marcha el próximo enero. <i>RSE</i>
 Las ONG se unen en el Día Internacional de las Personas Inmigrantes	El pasado 18 de diciembre, distintas organizaciones sociales se manifestaron en Madrid contra los Centros de Internamiento de Extranjeros (CIE). <i>Inmigración</i>

- **Ventana de inclusión social:** con noticias y reflexiones sobre la pobreza, la inclusión, la no discriminación y seguir las novedades del blog integrACTÚA.

ventana de inclusión social

No te quedes mirando, actúa e integra

I Congreso de Participación de personas en situación de Pobreza y Exclusión social



Organizado por EAPN-Es del 18 al 20 de noviembre en Madrid, reunirá a 300 personas en situación de vulnerabilidad procedentes de toda España para debatir con responsables políticos y ONG sobre las políticas de inclusión social.

Inclusión Social

- Madrid acoge la IV Feria de Empleo para Personas con Discapacidad
- ¿Cómo puedes tú o tu organización contribuir a fomentar los valores de Igualdad y Diversidad?

En cuanto a las **Web** de los Organismos que participan en el PO de Lucha contra la Discriminación, se ha ofrecido una información amplia y actualizada sobre todo lo relacionado con la Política de Cohesión y las actuaciones cofinanciadas por el FSE, especialmente teniendo en cuenta las prioridades del PO de Lucha contra la Discriminación.

Destacan:

FUNDACION ONCE, www.fundaciononce.es

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, www.gitanos.org/acceder

FUNDACIÓN LUÍS VIVES, www.fundacionluisvives.org

CRUZ ROJA ESPAÑOLA, www.empleocruzrojacv.es

CÁRITAS ESPAÑOLA, www.servicio-domestico.org

INSTITUTO DE LA MUJER, www.inmujer.migualdad.es/mujer

UAFSE, www.mtin.es/uafse

Destaca la creación, actualización y mantenimiento de la página web general de la **Fundación Secretariado Gitano** (www.gitanos.org) y de las secciones específicas de:

- o Formación Profesional y Empleo de la FSG:
www.gitanos.org/areas/empleo_y_formacion_profesional.
- o Del Programa Operativo *Acceder*
www.gitanos.org/acceder
- o De la sección para empresas:
www.accederempresas.com
- o Del microsite de la Campaña “El empleo nos hace iguales”:

www.gitanos.org/iguales

- o De la primera fase de la campaña de Educación, “De mayor quiero ser”:

www.gitanos.org/demayorquieroser

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
- boletín digital: noticias empleo

Además de la difusión realizada a través de su página web general, Cruz Roja informa sobre sus actuaciones en el marco del POLCD a través de la microsite:

www.cruzroja.es/empleo. Este microsite ofrece tanto información de carácter general como a nivel territorial. Además como ya se ha señalado, la oficina central de Cruz Roja distribuye un boletín electrónico noticiasempleo.org con noticias sobre las diferentes iniciativas financiadas por el P.O.L.C.D. aportadas por la red territorial.

Por su parte, algunas de las campañas de sensibilización elaboran boletines electrónicos de alcance autonómico. Este es el caso de: Campaña Oportunidad (Castilla y León), que ha desarrollado el boletín Argus.



Campaña Empresa Divers@ (C. Valenciana) que desarrolla un boletín del mismo nombre dedicado a Responsabilidad Social Empresarial.

Asimismo, estas campañas han desarrollado sendas páginas web para dar a conocer la actividad del P.O.L.c.D, en materia de: a) integración de las mujeres inmigrantes en la sociedad castellano-leonesa, b) promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en la Comunidad Valenciana.

Especial mención merece la difusión de las actuaciones a través de la página web del **Instituto de la Mujer** y de otros portales temáticos. Además, las Universidades que han firmado Convenios de colaboración con el Instituto de la Mujer, han optado por divulgar las actuaciones en blog específicos o mediante sus propias páginas web (Federación Española de Universidades Populares, Universidad Complutense, Instituto Complutense de Estudios Internacionales...) El uso de las nuevas tecnologías ha

permitido una difusión más cómoda y ágil a la vez que llega a mayor número de beneficiarios, beneficiarios potenciales y a la ciudadanía en general.

La información y publicidad de las actuaciones se ha realizado a través de la página web www.inmujer.es y del 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.

Este servicio está dirigido a toda la ciudadanía, a las mujeres y a las personas víctimas de discriminación por razón de sexo y a las víctimas de trata de seres humanos para la explotación sexual. Las materias más consultadas son: derecho de familia (22.27%), recursos sociales (8.95%), temas de educación y empleo (9.41%), etc. Asimismo, se les informa de las actuaciones cofinanciadas que se llevan a cabo en el Instituto de la Mujer. En el año 2010, se han recibido 34.798 llamadas, de las cuales se han atendido 28.454 (1.932 de hombres, lo que supone un 6.79%, y 26.522 de mujeres, es decir, un 93.21%).

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 para la ciudadanía. 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 y eliminando las imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.

A través de la página web del Instituto de la Mujer, todos los beneficiarios potenciales, gestores y el público en general, obtienen información sobre las actuaciones realizadas por el Organismo y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Asimismo, hay dos apartados específicos dedicados a los Fondos Estructurales: en el primero, “La igualdad en los Fondos Europeos”, se centra en la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la normativa comunitaria y española relacionada con los Fondos Europeos en el período 2007-2013; en el segundo, “Gestión de Fondos Europeos”, se explica el doble papel del Instituto de la Mujer en relación con los Programas Operativos cofinanciados por los Fondos Estructurales, como Organismo Intermedio y a la vez, como el responsable de velar por el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Europeos.

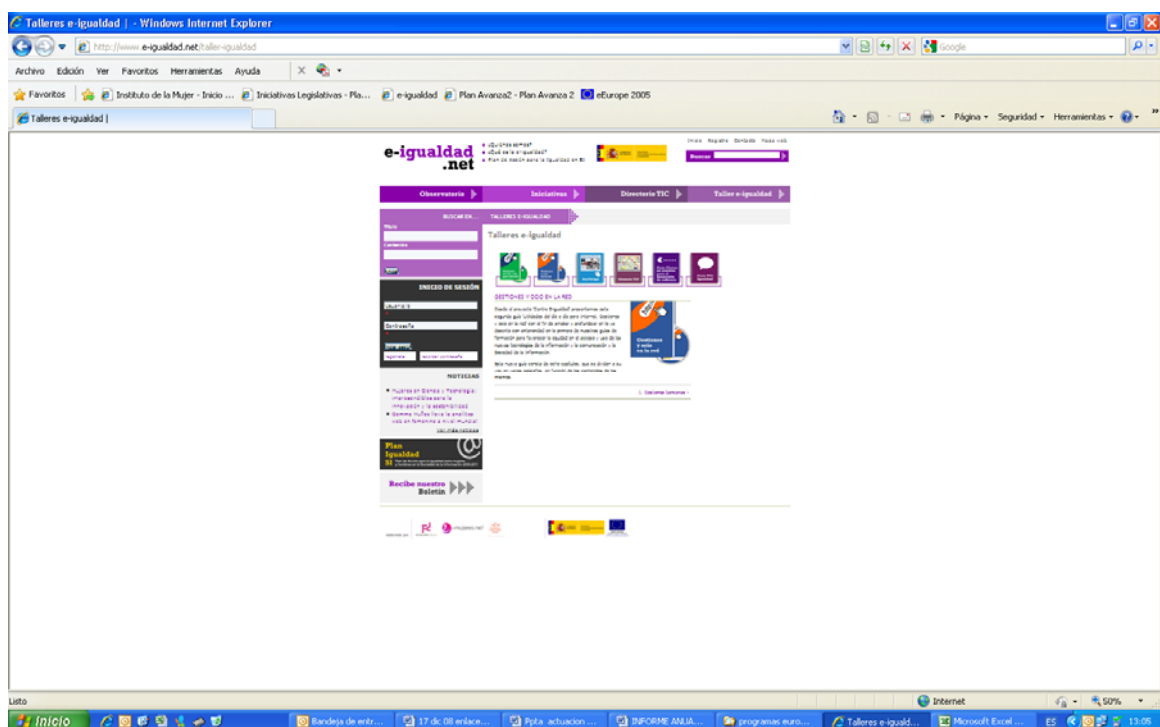
A su vez, se da a conocer la participación del Instituto de la Mujer en dos Programas Operativos: El P.O Lucha contra la Discriminación (cofinanciado por el FSE) y el P.O. de Asistencia Técnica y Gobernanza (cofinanciado por el FEDER) que se concreta en la constitución de la Red de Políticas de Igualdad 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 el período comprendido entre Octubre y Diciembre de 2010, que es cuando se ha puesto en marcha el diseño de la nueva página (la anterior se encontraba ubicada en el servidor del Ministerio y éste no contabilizaba los accesos a nuestro Organismo). El número exacto de visitas en este período ha sido de **77.621**.

Además, el Instituto de la Mujer cuenta con otros portales temáticos, como son *soyempresaria.com*, ubicado dentro del Complejo Virtual. Este espacio web, está concebido como una herramienta dirigida a empresarias y emprendedoras para facilitarles y acercarles las nuevas tecnologías a empresarias y emprendedoras y así mejorar su competitividad empresarial. Para ello tienen acceso dentro del Complejo Virtual a los siguientes servicios: formación, consultorías, bolsa de empleo, biblioteca, redes profesionales wikipyme, canal soyempresaria.TV, boletín de noticias.

Para la puesta en marcha de formación on-line para sensibilizar a la ciudadanía sobre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se creó la Escuela Virtual de Igualdad, cuya dirección web es www.escuelavirtualigualdad.es, que se ha considerado como buena práctica de comunicación y que se comentará ampliamente en este apartado.

Con el objetivo de sensibilizar e incentivar a los agentes sobre el terreno (instituciones) para la incorporación de la igualdad de género en sus actividades y servicios además de sensibilizar a la ciudadanía en general y dar a conocer la realidad de las mujeres en la SI, se ha creado un Portal sobre género-TIC (www.e-igualdad.net), con información, asesoramiento, formación online, descarga de herramientas, banco de ideas e iniciativas, recursos, directorio, difusión de innovaciones, apoyo al diseño de proyectos, búsqueda de socios e intercambio activo entre entidades promotoras de proyectos TIC social financiados con fondos públicos. El número de visitas de este portal en el 2010, ha sido de 3.862 (visitantes únicos 2.530) y hay 107 usuarios/as registrados/as en la web.



Por parte de la **Fundación Luis Vives**, se ha creado una sección dentro de su Web destinada únicamente a informar sobre el programa general que está ejecutando el Organismo con la financiación del FSE (<http://www.fundacionluisvives.org/areas/pse/fse/index.html>). Este espacio se actualiza con datos referidos a los avances anuales de la gestión del PO.

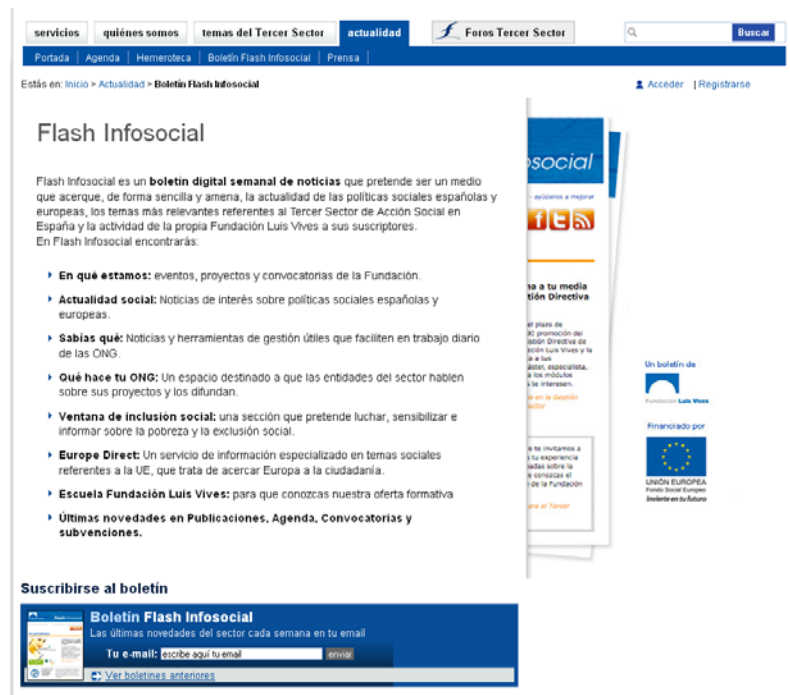
- En la web (home y resto de páginas) aparece siempre el Logo del FSE:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

(Esta página cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007 2013).

También a través del boletín digital semanal de la Fundación Luis Vives, Flash Infosocial: <http://www.fundacionluisvives.org/infosocial/>



A continuación se copia algún ejemplo de noticia sobre el PO, publicada en la web y el boletín digital, o convocatoria que tiene la financiación y el apoyo del FSE:

- *“Objetivos y compromisos de la UE ante la pobreza y la exclusión social”*

http://www.fundacionluisvives.org/actualidad/noticias/archivo/2010/02/25/objetivos_y_compromisos_de_la_ue_ante_la_pobreza_y_la_exclusion_social.html

Por otra parte, los **soportes publicitarios** utilizados para destacar el papel desempeñado por la UE, garantizando la transparencia de la ayuda procedente del FSE hacia los destinatarios y beneficiarios finales o potenciales, han servido para afianzar las acciones de difusión realizadas. Así, se han instalado placas identificativas, carteles de metacrilato o carteles con soporte trípode, para dar a conocer el PO, carteles sobre diversas campañas, sobre cursos, jornadas, sobre convocatorias de ayudas, para seminarios, también se ha distribuido numeroso merchandising entre la mayoría de los organismos participantes, etc. (Cáritas, Cruz Roja, Dirección General de Integración de los Inmigrantes (DGII), Fundación ONCE, Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATP) y UAFSE).

Hay que resaltar el elevado número de indicadores que tiene la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** en lo que respecta a los soportes publicitarios (132).

Como ejemplo, podemos mencionar la Cartelería realizada por **Cáritas** sobre la Conferencia Europea: “Acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja”. Además, las **Cáritas Diocesanas** beneficiarias han desplegado toda una serie de medios para informar sobre las actuaciones cofinanciadas por el FSE (con mención expresa del PO y FSE):

- Radios locales.
- Prensa local.
- Información a través de entidades relacionadas con potenciales participantes: Cáritas parroquiales, Servicios Sociales, otras entidades públicas y privadas.
- folletos informativos: dípticos y trípticos.
- pagina web de las Cáritas Diocesanas.
- programas informativos en TV locales.
- carteles informativos.
- Hoja Semanal diocesana.
- Reuniones informativas con políticos y responsables institucionales.
- Material específico de Sensibilización sobre los Derechos de las Trabajadoras del Hogar: folleto informativo sobre la legislación vigente.
- cartas informativas.
- Reparto de material informativo en comercios y otros espacios de referencia como en recursos sanitarios y sociales.
- Carteles informativos en las puertas de los locales y despachos de atención.
- Información vía correo electrónico a distintos recursos, educativos, sociales y empresas.
- Información en los materiales entregados a los alumnos.
- Información en la formación grupal.
- Elaboración de un dossier sobre Responsabilidad Social Corporativa.

- Mediante visitas a empresas, a través de las cuales se le da a conocer al empresariado de viva voz, los objetivos, a quién va dirigido, acciones que desarrolla y cómo puede participar del Programa Operativo.
- Desarrollo de una pagina web especifica para el sector de trabajadoras de hogar. www.servicio-domestico.org

Cáritas ha elaborado, además, materiales de difusión como libretas, bolígrafos, bolsas, carpeta de difusión, CD con materiales conferencia, Video-Flash, documento audiovisual, para distribuir en la conferencia Europea “10 años trabajando con la UE por una Sociedad Inclusiva”.

La **documentación interna distribuida** ha sido muy importante, lo que pone de manifiesto que en el caso de este Plan de Comunicación han sido muy destacadas las actuaciones encaminadas a que todos los participantes en este proceso de la aplicación del FSE (desde la Autoridad de Gestión hasta el beneficiario de los fondos) conociesen muy bien sus obligaciones en todos los ámbitos de esa aplicación. De este modo, la transparencia en las actuaciones cofinanciadas ha sido un punto destacado en las acciones emprendidas en el contexto del plan de comunicación de Lucha contra la Discriminación. Las instrucciones, circulares, guías y órdenes elaboradas han contribuido a que todas las personas participantes en este proceso conociesen mejor sus obligaciones, haciendo un énfasis especial en todos los aspectos de comunicación a los que se les está dando una relevancia especial en este período de programación (Cáritas, Dirección General de Integración de los Inmigrantes (DGII), Fundación Luis Vives, IMSERSO, IM, OATP y UAFSE).

Como ejemplo, podemos destacar las Bases normativas POIcD 2007-2013 elaboradas por **Cáritas**; o el e-mail recordatorio sobre normativa en publicidad FSE difundido por la **Fundación Luis Vives**; o las normas sobre el desarrollo de los cursos de la **OATP**.

En marzo de 2010 **Cáritas** remitió a los potenciales beneficiarios las Bases Normativas, así como la Convocatoria 2008-2009, y vínculos a los Reglamentos CE, Programa Operativo LcD 2007-2013, Sistema de Gestión y Manual de procedimientos, asegurando así la total transparencia en condiciones, procedimientos y criterios. En el documento de Bases Normativas, en su capítulo relativo a “9. Publicidad y Comunicación” se dice textualmente: “Siguiendo directrices de los Reglamentos, los beneficiarios aceptan su inclusión en la lista de beneficiarios publicada actualmente por la UAFSE en calidad de Autoridad de Gestión, con los nombres de las operaciones

y la cuantía publica asignada a cada una.” El 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 concedora 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.” 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.

La **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** ha elaborado un “Manual de Instrucciones para la presentación, gestión y seguimiento de los programas subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo” y lo ha entregado a las entidades subvencionadas en la convocatoria 2009, ejecución 2010, para que conozcan que:

- ✓ Las personas beneficiarias de los programas deberán ser **informadas** de su participación en un programa subvencionado por la Dirección 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 en materia de información y publicidad, adjuntado copia de todo el material utilizado.

La **Dirección General de Inmigración**, tanto en los convenios como en las subvenciones, ha hecho difusión de los requisitos y condiciones de acceso a la financiación, los procedimientos de examen de las solicitudes y los criterios de selección de las operaciones, dirigido a los potenciales beneficiarios. De todo ello se

informa en la Resolución de convocatoria publicada en el BOE y en la página web de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

En cuanto a la mención explícita a la cofinanciación comunitaria de las operaciones y al respeto a las normas técnicas establecida por la reglamentación comunitaria:

- Información expresa a los beneficiarios de las subvenciones de la cofinanciación de las mismas por el Fondo Social Europeo.
- Remisión a los beneficiarios de instrucciones y documentación metodológica para la justificación de las operaciones subvencionadas, así como de información y publicidad de la cofinanciación por el Fondo Social Europeo.
- La Resolución de convocatoria recoge la obligación de los beneficiarios de informar y dar publicidad de la participación comunitaria, mediante la inclusión del logotipo europeo y la declaración "FSE invierte en tu futuro".
- Se hace referencia explícita a la cofinanciación del FSE en todos los documentos generados en relación con las operaciones: Resolución de convocatoria, Requerimientos de documentación, Resoluciones de concesión de la subvención, Instrucciones de justificación, Documentos de verificaciones administrativas.
- En toda la documentación utilizada en las actividades se incluye el emblema de la Unión Europea, de conformidad con las normas gráficas establecidas, la referencia expresa al Fondo Social Europeo y su lema "Invierte en tu futuro".
- Además, el emblema, referencia expresa y lema indicados en el párrafo anterior, se incluyen en un anexo de la Resolución de convocatoria, para facilitar a los beneficiarios su inclusión en todo el material relacionado con las operaciones cofinanciadas, respetando las normas técnicas comunitarias.

También **Cruz Roja**, ha elaborado instrucciones relativas a la información y publicidad de las actuaciones enmarcadas en el POLCD, que 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:

- a) *Llevarán el emblema europeo y un texto en el que se señale Fondo Social Europeo.*
- b) *Se añadirá el término UNIÓN EUROPEA y la leyenda “Invierte en tu futuro”. (Ver logo de pie de página).*
- c) *Para el emblema europeo, se utilizarán los colores normalizados “Reflex Blue Pantone” en la superficie del rectángulo y “Pantone Yellow” para las estrellas.*
- d) *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.*
- e) *Todas las publicaciones siempre tendrán que hacer referencia expresa al Programa*

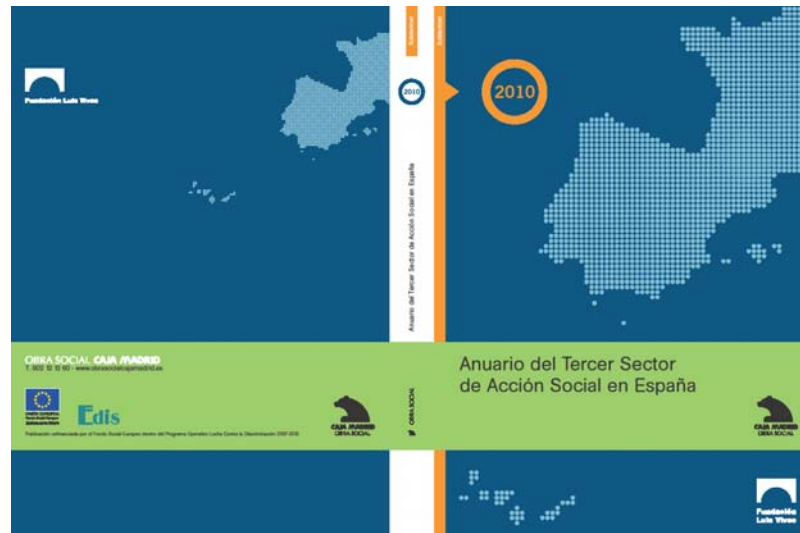
Por su parte, el **Instituto de la Mujer**, además de velar por el cumplimiento de todas estas obligaciones en cuanto al emblema, menciones explícitas a la cofinanciación comunitaria, publicación de la lista de beneficiarios, etc, a nivel interno, para garantizar la información y la publicidad de las acciones cofinanciadas por el FSE, dió las instrucciones necesarias a todas las unidades gestoras mediante el Manual de Procedimiento interno, aprobado por la UAFSE, para que se cumplan los requisitos que, en esta materia, ha establecido la normativa nacional y comunitaria (arts. 8 y 9 del Reglamento CE 1828/2006).

En este sentido, tal y como se recogía en dicho Manual, se ha protocolizado internamente la petición por parte de las unidades gestoras del Instituto de la Mujer de posibles actuaciones a cofinanciar por el FSE mediante un documento creado por la misma Subdirección como unidad coordinadora (Anexo I. Informe de conformidad para la cofinanciación de proyectos por el Fondo Social Europeo en el marco de los P.O. Lucha contra la Discriminación 2007-2013).

En dichos Anexos, se especifica si el proyecto en sí es susceptible de ser cofinanciado o no o si aún siendo elegible, no cumple con alguno de los requisitos que exige la normativa comunitaria, como por ejemplo, que falten requisitos de publicidad, en cuyo caso, se pone de manifiesto a la unidad gestora para que, modifique el proyecto en ese sentido.

También la **Fundación Luis Vives** se asegura de que todos los productos cofinanciados por el FSE llevan el logo del FSE (publicaciones, folletos, listados de asistentes, etc.). También la página web (www.fundacionluisvives.org) y el boletín electrónico.

A modo de ejemplo, podemos mencionar las siguientes:



En general, todos los organismos señalan la importancia de mantener un contacto continuo con los beneficiarios a través de puntos de información: atención personal, telefónica, fax, correo postal y correo electrónico y de realizar labores divulgativas específicas a los agentes sociales que tengan presencia en los sectores con los que cada organismo trabaja.

Asimismo, hacen referencia a que en la comunicación periódica con los organismos gestores insisten en la importancia de cumplir con las obligaciones de difusión y publicidad y ofrecen información sobre procedimientos a seguir tanto en la gestión como en la difusión de las actuaciones cofinanciadas. (UAFSE).

Algunos organismos (Dirección General de Integración de los Inmigrantes) han distribuido numerosos diplomas y certificados de diferentes programas.

En general, todos los Organismos han velado por que toda la documentación relacionada con el PO, tanto de tipo administrativo, técnico, didáctico, divulgativo, etc. disponga del logo y lema del FSE. Además, se respetan las normas técnicas establecidas en los reglamentos CE.

En cuanto a las **redes de comunicación**, hay que mencionar que se ha elevado su número, puesto que en la programación inicial no se había computado la red europea del INIO, de la que emanan directrices en materia de comunicación desde la Comisión a todos los estados-miembros y en la que viene participando de forma muy activa la responsable de comunicación de la Autoridad de Gestión.

Es importante destacar el uso que ha hecho el **Instituto de la Mujer** de las redes como medio eficaz de divulgación ya que la información se multiplica al llegar a un mayor número de organismos o entidades agrupados en torno a una temática concreta.

BUENAS PRÁCTICAS

Entre todas las actuaciones se destacan como “buenas prácticas” las que se presentan a continuación. Hay que señalar que la presentación de las mismas se hace teniendo en cuenta los criterios que aparecen reseñados en la “Guía para el Seguimiento y la Evaluación de los Planes de Comunicación”. Estas buenas prácticas de comunicación, así como las buenas actuaciones cofinanciadas con fondos europeos, que de ellas se puedan desprender, se van a hacer públicas a través de las

páginas Web de la Unidad Administradora del FSE (www.mtin.es/uafse) y, en su caso, de la del Organismo Intermedio responsable del Plan de Comunicación.

Teniendo en cuenta lo anterior, las buenas prácticas reseñadas por los diferentes organismos intermedios del PO de Lucha contra la Discriminación han sido muy variadas, pero en algunos casos no se ha seguido la estructura marcada en la Guía, sin embargo, el contenido si ha respondido a los criterios establecidos para poder ser consideradas “buenas prácticas”, por lo que se ha optado por recogerlas en este informe de ejecución.

La primera **buena práctica** es la presentada por la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** en relación al **proyecto LANZADERA: Apoyo a Iniciativas de Autoempleo para Inmigrantes, ejecutado por la Asociación A.D. Los Molinos**, que se lleva a cabo en la Comunidad de Madrid, con sedes de atención en Madrid capital y el municipio de Collado Villalba.

Tiene como objetivo promover, apoyar y tutelar iniciativas emprendedoras que favorezcan la incorporación de personas inmigrantes al mercado de trabajo. Se pretende, de una parte la promoción del autoempleo, a través del diseño de itinerarios individualizados para emprendedores/as inmigrantes, que les brinden el apoyo, asesoramiento y seguimiento de las iniciativas; y por otro lado, la identificación de modelos eficaces en el acceso a la financiación de iniciativas emprendedoras promovidas por personas inmigrantes.

Las áreas de actuación del proyecto son:

- a) Tutoría Individualizada: comprende Asesoramiento. Plan de Negocio y Gerencia Asistida.
- b) Formación para el Autoempleo: Talleres de motivación.
- c) Apoyo financiero: Acceso a Línea de Microcréditos y Acceso a otras líneas de financiación.
- d) Acceso a las nuevas tecnologías. Incubadora Virtual. Puntos de Gestión Empresarial.

- e) Sensibilización y Difusión: Anuncios en medios de comunicación. Programa de radio. Difusión a entidades. Jornadas de emprendimiento. Guía para emprender (formato digital).
- f) Trabajo en Red: Convenios de colaboración.

Se propone como buena práctica fundamentalmente como ejemplo de lo que puede hacer en el terreno de la difusión y comunicación una pequeña entidad como es A.D. Los Molinos.

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo

El carácter innovador de esta actuación se pone de manifiesto en el uso de varias herramientas fundamentales para su funcionamiento, como son:

- ✓ **Incubadora virtual: conjunto de recursos dedicados a la promoción del autoempleo, en la que se encuentra información, documentos y un Simulador económico-financiero que permite realizar el plan económico financiero dentro del plan de empresa, de manera que permite ver si el proyecto es viable y facilita el trabajo de los/as emprendedores/as . Este simulador es transferible a otras entidades.**
- ✓ Convenio de Microcréditos. constituyen importantes instrumentos de trabajo a favor del reconocimiento de *Lanzadera* por potenciales emprendedores/as que se han acercado al servicio y han solicitado asesoramiento, pudiendo valorar técnicamente su idea de negocio y obtener financiación que de otro modo no hubiera conseguido.
- ✓ Atención personalizada. Otro punto fuerte es la atención personalizada de cada una de las personas atendidas, y del hecho de que prima siempre la calidad del asesoramiento frente a la cantidad. No se pretenden alcanzar objetivos desproporcionados, sino que se priorizan los procesos individualizados.



www.admolinos.org

Los Molinos
Agrupación de Desarrollo

LANZADERA
Servicio de Apoyo Integral para emprendedores/as

Madrid
C/ Egullaz, 6, bajo izq.
(Metro Bilbao)
Tfno. 91 591 23 36
Móvil: 626 452 188

Collado Villalba
Centro Iniciativas Municipales CIM
C/ Rincón de las Heras, 10
Tfno.: 626 452 188

lanzadera@admolininos.org

Servicio Gratuito
Cita previa

Asociación Agrupación de Desarrollo LOS MOLINOS

Asociación declarada de Utilidad Pública que promueve la inserción sociolaboral, a través de la creación de empleo y el autoempleo.

LANZADERA

Es un servicio de apoyo, promoción y consolidación de iniciativas emprendedoras, de carácter integral, personalizado e innovador.

Dirigido a personas interesadas en generar iniciativas de autoempleo –preferentemente personas inmigrantes- y a pequeños negocios y microempresas ya creadas que se encuentran en fase de consolidación.

TE OFRECEMOS

- Asesoramiento individual y personalizado para creación de Empresas.
- Asistencia técnica para evaluación inicial de la Idea de Negocio.
- Talleres de formación para la gestión empresarial.
- Apoyo para la obtención de financiación y acceso a subvenciones.
- Gerencia Asistida y Consultoría para la consolidación de empresas

RECURSOS COMPLEMENTARIOS

MICROCRÉDITOS
Acceso a Fondos de Microcréditos, cuya gestión se realiza en colaboración con una entidad financiera





UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

www.admolinos.org

2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

La adecuación viene dada por los criterios adoptados por la Entidad para desarrollar estos itinerarios de autoempleo, básicamente destacan:



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

JORNADAS

Autoempleo para inmigrantes

Presentación

GUIA digital para Inmigrantes Emprendedores/as



Jueves 25 de Noviembre 2010

CentroCaixa Madrid

Obra Social "La Caixa"

C/Arapiles 15

17,00 horas

Los Molinos
Agrupación de Desarrollo

LANZADERA

91 591 23 36

 **Obra Social "la Caixa"**

- ✓ Promover el espíritu emprendedor entre las personas inmigrantes, a través de recursos especializados que faciliten el desarrollo de ideas empresariales autónomas y del acceso a una formación individualizada.
- ✓ Luchar contra la exclusión financiera mediante la apertura de nuevos canales de acceso a la financiación para colectivos

con mayor potencial emprendedor y menores oportunidades de acceso a la financiación.

- ✓ Ofrecer recursos específicos de asesoramiento, formación y promoción para la consolidación de las iniciativas creadas.
- ✓ Difundir las acciones del proyecto y las iniciativas emprendedoras creadas por personas inmigrantes.
- ✓ Promover acuerdos y convenios con otras administraciones y entidades para la sensibilización hacia el emprendimiento como estrategia de empleo y para la continuidad de los servicios de apoyo a personas inmigrantes.

3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades

La entidad AD Molinos tiene en cuenta la perspectiva de género en el proyecto, a través de una serie de acciones y medidas:

- ✓ Realiza un proceso de asesoramiento que combine el aspecto técnico con la consideración de las características personales que inciden positivamente en la idoneidad del proyecto, así como aquéllas que pueden dificultarla.
- ✓ Crea un clima de confianza que facilite la contemplación de todos aquellos aspectos no técnicos que inciden en el proyecto empresarial, así como el reconocimiento de las oportunidades que generan.
- ✓ Refuerza el proceso con actuaciones dirigidas a mejorar la autoestima, en su caso, y facilitar el reconocimiento de su currículum oculto y el valor de su opción empresarial.
- ✓ Utiliza un lenguaje próximo y no sexista.
- ✓ Informa o apoya la utilización de recursos del territorio en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Desarrolla medidas dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional.

✓ Establece una serie de indicadores que nos den una visión del impacto que tiene el proyecto sobre el colectivo de mujeres atendidas.

✓ Se considera prioritaria la atención a mujeres inmigrantes, habiéndose definido indicadores de género en todas las actuaciones. Los datos de participación de mujeres son:

- 37% mujeres asesoradas.
- 38% mujeres en tutorías plan de negocio.
- 38% mujeres en talleres formativos.
- 75% empresas creadas por mujeres.
- 50% empresas de mujeres en gerencia asistida.



Respecto a años anteriores ha disminuido en porcentaje de mujeres participantes en acciones de información y asesoramiento, pero ha aumentado en mujeres inmigrantes que crean su empresa y que una vez creada pasan por tutorías de acompañamiento en gerencia asistida.

4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos

La propuesta como buena práctica cumple con dos de los tres objetivos planteados en el *Plan de Comunicación del POLCD*:

- ✓ Visibilidad de la Unión Europea, del Programa Operativo, del FSE y del papel desempeñado por la Unión y los organismos implicados en la gestión del PO en la lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo.
- ✓ Sensibilización de la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de determinados colectivos.

Respecto al primero, queda cumplida la normativa de información y publicidad con la inserción del logotipo del FSE con su leyenda en cartelería, folletos...

De otra parte, la distribución del material elaborado, la inserción de anuncios en medios de comunicación y la información en la página Web de la Entidad, con lo que la presencia del FSE es mayor en las posibilidades de difusión en cantidad y en el tiempo.

En cuanto a la sensibilización, se ha llevado a cabo tanto mediante la distribución de los materiales realizados, como mediante la celebración de una Jornada en la que se hizo entrega de una carpeta con los materiales a las personas asistentes y posteriormente envío de la misma a los medios de comunicación, que se hicieron eco de ella.

Para la difusión se realizan diferentes acciones, en las que se tiene en cuenta el principio de transparencia de las acciones de los proyectos financiados por el Fondo Social Europeo:

- ✓ Edición de carteles del Proyecto para difusión en las sedes de atención.
- ✓ Difusión de las actuaciones en la Web de la Entidad: www.admolinos.org y www.factoriaempresas.org.
- ✓ Difusión del folleto de *Lanzadera...*, que incluye los logotipos de los organismos colaboradores: Ministerio de Trabajo e Inmigración y Fondo Social Europeo.
- ✓ Publicación en prensa de anuncios y artículos sobre los servicios del proyecto *Apoyo a Iniciativas de Autoempleo para Inmigrantes*. (Imagen del anuncio en *Latino* 21 de mayo de 2010).

✓



✓

✓ Participación

en el programa de Radio Villalba, haciendo una promoción del servicio de asesoramiento.



- ✓ En los Diplomas de la Formación se incluyen los logotipos de los patrocinadores.
- ✓ Para las *Jornadas de Autoempleo*, para inmigrantes emprendedores/as, se realiza una invitación y se edita un cartel.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

No tanto por la significación del número total de personas beneficiarias, sino porque AD Los Molinos sigue ampliando y afianzando su trabajo en Redes nacionales e internacionales, con administraciones locales y con otras entidades sociales del territorio.

AD Molinos pertenece a “Incorpora Madrid”, red de entidades para la inserción sociolaboral de personas en exclusión social, a AERESS, Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria, a EAPN Madrid, Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, a Red Conecta, para promoción del acceso a las nuevas tecnologías de la comunicación de colectivos desfavorecidos, a la Red EQUAL de Transferencia de Buenas prácticas de la Comunidad de Madrid y a Red Proyectos del Sur, con entidades sociales de América del Sur.

En este proyecto se han establecido de forma prioritaria contacto con Administraciones, entidades sociales y Asociaciones de Inmigrantes de la Comunidad de Madrid, para establecer acuerdos de colaboración en el asesoramiento y apoyo a emprendedores/as inmigrantes.

Se han firmado Convenios de colaboración con:

- ✓ Ayuntamiento de Collado Villalba, en 2008, 2009 y 2010, para el desarrollo de las actuaciones del proyecto en el municipio.
- ✓ Universidad Autónoma de Madrid, con el Master de Microcréditos para el Desarrollo, en 2009, para la realización de prácticas de alumnos/as en los Servicios de Atención a Emprendedores/as.
- ✓ Asociación de Inmigrantes AESCO, en 2010, se firma un nuevo Convenio para dar apoyo técnico a los/as emprendedores/as que usan sus servicios de apoyo.

6. Evidencia de un alto grado de calidad

Consideramos que este proyecto ha cuidado la calidad requerida que permite presentarle como una buena práctica según explican las siguientes notas:

- ✓ Creación de una campaña de comunicación integral.
- ✓ Realización de materiales adecuados para la difusión entre el público objetivo: folleto explicativo, cartelera, anuncios en prensa, Jornadas divulgativas.
- ✓ La elección de unos objetivos de alto contenido sociolaboral.
- ✓ Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades en el diseño, elaboración de materiales y realización de la actividad.
- ✓ Inclusión en la página Web con un espacio específico.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información

El programa *Lanzadera. Apoyo a Iniciativas de Autoempleo para Inmigrantes*, facilita información del mismo a través de su página Web, así como el acceso a las nuevas tecnologías, relacionadas con la elaboración del Plan de Negocio de las personas inmigrantes emprendedoras mediante las siguientes herramientas:

- ✓ Puntos de Gestión Empresarial: permite el acceso gratuito al uso de equipamiento tecnológico y a Internet de las personas emprendedores/as que lo necesiten para la elaboración de su Plan de Negocio o/y la creación de su empresa.
- ✓ Incubadora Virtual de Empresas. utilizada como método para proporcionar a los/as usuarios/as documentación y utilidades para que puedan trabajar sus proyectos desde sus domicilios, apoyando el proceso de creación de empresas y acercando las nuevas tecnologías al emprendimiento.



Localizada en la Web:

www.factoriaempresas.org/Incubadora/indexIncubadora.aspx

- ✓ Guía para Emprender. La *Guía para Inmigrantes Emprendedores* se ha elaborado en formato digital (CD y *Pen Drive*), como herramienta para ofrecer a los/as emprendedores/as y ayudarles en su proceso de elaboración del Plan de Negocio y creación de empresa.



Otra **buena práctica** presentada por la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** es la ***Campaña Estatal de COAG para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario*** que se ha propuesto principalmente contribuir a la reducción de la siniestralidad laboral de las personas inmigrantes que trabajan en el sector agrario. Partiendo de la base de que buena parte de los siniestros tienen como origen la ausencia de una correcta comprensión de los riesgos laborales, se procede a la creación y difusión de herramientas formativas y de sensibilización diseñando una serie de contenidos en diversos soportes como carteles, folletos y video.

Este material facilita a las trabajadoras y a los trabajadores de este sector información fundamental que les permite mejorar su experiencia de trabajo en las explotaciones, reducir los niveles de siniestralidad en las mismas y como colofón promover la integración e igualdad de trato con el resto de trabajadores del sector agrario.



Los carteles se han elaborado en castellano, inglés y francés, con la siguiente temática:

- ✓ *Antes, durante y después del trabajo la prevención es salud.* Contiene consejos de carácter general
- ✓ *La prevención es salud. Toma la mejor postura.* Sobre la prevención de lesiones.
- ✓ *La prevención es salud. Conoce los riesgos.* Evitar riesgos y cuidar la salud.

Se han creado dos tipos de folletos, asimismo en castellano, inglés y francés, con

mensaje sencillo y esquemático:

De una parte, los divulgativos de carácter general:

- ✓ *La salud es prevención. Conoce los riesgos en el sector agrario. Atención especial al trabajo temporal.*
- ✓ *Los riesgos con perspectiva. Mujer rural, salud y riesgos laborales y sociales.*

Otros, de temática más específica:



- ✓ *Riesgos laborales en la vendimia. Información básica de prevención.*





Completa folletos y carteles un publirreportaje, video explicativo, de 5 minutos de duración, con el título *La prevención es salud. Conoce los riesgos*.

Acompañado todo ello de la celebración de una Jornada Estatal, *Relaciones laborales, integración y seguridad y salud laboral en el sector agrario*, en Lorca (Murcia), en la que se expusieron ponencias sobre Seguridad Social e inmigración y se realizó la presentación oficial de la Campaña y de los materiales citados.



JORNADA ESTATAL COAG RELACIONES LABORALES, INTEGRACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL SECTOR AGRARIO	
Hotel Los Jardines de Lorca, Lorca (Murcia) Jueves, 16 de diciembre de 2010.	
PROGRAMA	
10:00	Recepción de asistentes y entrega de documentación.
10:30	Inauguración y presentación de las Jornadas por los Responsables de la Organización y Autoridades Locales y Regionales.
11:00	"Proceso de integración del Régimen de Seguridad Social Agraria por Cuenta Ajena en el Régimen General de la Seguridad Social. Preguntas planteadas y estado de la negociación". Dr. Andrés Campos. Responsable de Servicios Jurídicos de COAG.
11:45	"Directiva Europea para condiciones de entrada de terceros países para el trabajo estacional". Dr. María Pijo Martín. Responsable Técnica de Relaciones Laborales de COAG.
12:30	Presentación de la Campaña Estatal de COAG para la Prevención de los Riesgos Laborales en el Sector Agrario. La prevención es salud. D. Andrés García. Responsable de Relaciones Laborales. Comisión Ejecutiva de COAG.
13:00	"Seguridad y Salud Laboral en el Sector Agrario. Análisis, propuestas y perspectivas". D. Antonio Moreno Sánchez. Jefe de Servicio de Seguridad y Formación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia. Miembro del Grupo de Trabajo "Sector Agrario" de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13:45	Mesa redonda y debate sobre la Seguridad y Salud Laboral en el Sector Agrario.
14:15	Clausura de las Jornadas por los Responsables de la Organización y Autoridades Locales y Regionales.
14:30	Comida

Todo este material e información se encuentran disponibles en la página de Internet de la entidad: <http://www.coag.org/index.php?s=0>

Las razones por las que se considera a *Campaña Estatal de COAG para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario* una buena práctica se detallan seguidamente:

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo

Entendemos que el contenido innovador se ha manifestado en:

- Su adaptación a las necesidades concretas que presenta la prevención de riesgos en el sector agrario, particularmente respecto a inmigrantes, que no ha obtenido hasta ahora la atención requerida.
- Se ha procurado adaptar los contenidos haciendo especial hincapié en las especificaciones en función de las tareas y determinados cultivos, de la misma forma que se ha contemplado la perspectiva de género.
- Dentro de otras acciones innovadoras se destaca la inclusión en las acciones de contenidos audiovisuales y el aprovechamiento de las oportunidades de inmediatez y sencillez que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento tales como Internet.
- A resaltar el ámbito estatal: han participado 260 Uniones de COAG con presencia en todas las Regiones, Comunidades Autónomas y todas las provincias.

2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

El diseño y contenido de los mensajes e imágenes utilizados en el desarrollo de la campaña han conseguido dar respuesta a los objetivos perseguidos de prevención de riesgos laborales, según se explica a continuación:

- ✓ Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes del sector agrario, debido a las dificultades planteadas tanto por un deficiente conocimiento del idioma como por usos propios, pueden enfrentarse a situaciones de peligro fácilmente superables si les llega la información adaptada a sus necesidades. Así, los contenidos de esta acción han sido traducidos a los idiomas principales de referencia para los inmigrantes en el sector agrario, que, junto a la imagen grafica facilitan su comprensión y a la vez fomentan la multiculturalidad y la diversidad.
- ✓ Imagen general de la campaña encarnada en los propios trabajadores y trabajadoras bajo el lema común de *La prevención es salud*. El diseño, de forma directa y atractiva, busca motivar la implicación en la prevención de riesgos y cuidado de la salud laboral, trasladando información de referencia que transmita prácticas y comportamientos concretos sobre ambos.
- ✓ La perspectiva de género es igualmente otro de los principales frentes en la lucha contra la exclusión de las trabajadoras en el medio rural, por lo que se han diseñado una serie de recursos que han enfocado esta perspectiva con la intención de paliar sus efectos negativos.
- ✓ Otra de las causas más señaladas de discriminación de inmigrantes del sector agrario respecto a los de otros sectores productivos es la derivada de los efectos que la dispersión territorial tiene en los procesos de acceso a la información y de respuesta a las eventualidades, sobre todo en la prevención de riesgos laborales. La implantación de COAG le permite hacer llegar esta información a las personas destinatarias finales, limitando con ello los efectos perversos de la dispersión territorial.

3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades

Reflejado en:

- ✓ La visualización de los materiales de la *Campaña...* pone de manifiesto la utilización de criterios de igualdad.
- ✓ La entidad que ejecuta el programa resalta cómo figuran mensajes no sexistas que incluyen la especificación concreta de ambas posibilidades de sexo o, cuando así lo permite el mensaje, la elección de un término neutro no discriminatorio.
- ✓ En las representaciones graficas el protagonismo es compartido por hombres y mujeres, resaltando en los contenidos audiovisuales (fotografías, ilustraciones y videos), la visibilidad del trabajo de las mujeres en el medio rural.
- ✓ En relación con la prevención de riesgos, se resaltan los riesgos comunes a ambos sexos y concretando aquellos riesgos que, por cuestiones de género, pueden afectar de forma específica a mujeres u hombres separadamente.
- ✓ El folleto publicado contempla los siguientes aspectos: 1. La visibilidad de las mujeres en el trabajo agrario; 2. Riesgos específicos de la mujer agraria; 3. Riesgos sociales; 4. Riesgos laborales y salud laboral.

4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos.

La Campaña propuesta como buena práctica cumple con dos de los tres objetivos planteados en el *Plan de Comunicación del POLCD*:

- ✓ Visibilidad de la Unión Europea, del Programa Operativo, del FSE y del papel desempeñado por la Unión y los organismos implicados en la gestión del PO en la lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo.
- ✓ Sensibilización de la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de determinados colectivos.

Respecto al primero, queda cumplida la normativa de información y publicidad con la inserción del logotipo del FSE con su leyenda en cartelería, folletos, audiovisual, ampliada por la inserción de publicidad a página completa en las principales revistas del grupo editorial de COAG.

De otra parte, el material elaborado ha sido distribuido por todo el territorio del Estado a empleadoras/es y trabajadoras/es en formato papel o Dvd, y asimismo figura en la página Web de la Entidad, con lo que la presencia del FSE es mayor en las posibilidades de difusión en cantidad y en el tiempo.

En cuanto a la sensibilización, se ha llevado a cabo tanto mediante la distribución de los diversos materiales realizados a través de las territoriales de la Entidad entre las empleadoras y empleadores del sector agrario y los inmigrantes, como mediante la celebración de una Jornada Estatal en la que se hizo entrega de una carpeta con los materiales a las personas asistentes y posteriormente envío de la misma a los medios de comunicación, que se hicieron eco de ella.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación.

La Campaña ha alcanzado una amplia difusión que queda reflejada en la siguiente información facilitada por la Entidad ejecutora de la misma:

- ✓ Número de agricultores/as (empleadores) y trabajadores/as inmigrantes que reciben la información: 150.000.
- ✓ Número de carteles distribuidos: 30.000
- ✓ Número de folletos distribuidos: 60.000
- ✓ Número de medios de comunicación que se hacen eco de la campaña: 45
- ✓ Número de revistas que publiciten la campaña: 10
- ✓ Puntos de distribución de los materiales elaborados: 260 en total, ubicados en todas las Comunidades Autónomas y todas las provincias.

6. Evidencia de un alto grado de calidad.

Consideramos que este proyecto ha cuidado la calidad requerida que permite presentarle como una buena práctica y así se muestra en las siguientes notas:

- ✓ Creación de una campaña de comunicación integral, cuyos organización y desarrollo quedan reflejados en el diseño de imagen, conceptos y lema de la misma.
- ✓ Realización de materiales adecuados para cada actividad: folletos explicativos de dos tipologías, de carácter general y otros de carácter específico; tres distintos modelos de cartelería; publrreportaje en Dvd; Jornadas divulgativas.
- ✓ Su amplia base participativa personal y territorial en la elaboración y ejecución de las actividades.
- ✓ La elección de unos objetivos de alto contenido sociolaboral: prevención de riesgos y salud en el ámbito del trabajo principalmente orientado al sector agrario relacionado con la inmigración.
- ✓ Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades en el diseño, elaboración de materiales y realización de la campaña.
- ✓ Importante impacto alcanzado en el desarrollo de la campaña y su posterior inclusión en la página Web con un espacio específico disponible de manera estable.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación se han incorporado en este proyecto a través de varias iniciativas:

- ✓ Por una parte se han aprovechado las grandes posibilidades de Internet para publicitar la campaña, así como para ser un vehículo de comunicación directo, rápido y eficaz entre la organización y las personas beneficiarias.

“Banner” en Internet en la página de COAG:
<http://www.coag.org/index.php?s=0>

- ✓ Se ha creado un espacio Web destinado a difundir los contenidos realizados y a servir de punto de información.

Número de visitas recibidas en el portal Web de la Entidad, www.coag.org: 18.946 a 31 de diciembre de 2010.

- ✓ Realización de un publrreportaje sobre riesgos laborales en el sector agrario para hacer llegar el mensaje de la prevención en las mejores condiciones de receptibilidad y disposición.

Número de copias de DVD *La prevención es salud* distribuidas: 5.000

Otra **buena práctica** presentada por la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** es la “**Campaña de sensibilización en el sector del empleo doméstico**” de la **FEDERACIÓN DE MUJERES PORGRESISTAS**.

→ ***Diseño y elaboración***

Con este material se ha realizado un acercamiento al sector de las personas empleadoras y a la población en general, en tanto sector empleador potencial.

Si se quiere promover un cambio así como una reflexión real acerca de la situación del sector las acciones no pueden centrarse sólo en una de las partes. Además, cuando se trata de relaciones laborales se debe hacer frente al hecho de que en estas relaciones existe una responsabilidad compartida mutua, en la que tanto empleadas como personas empleadoras toman parte. Y si se atiende a los procesos de selección para los diferentes puestos, entonces sí se puede observar cómo esta parte ostenta todo el poder, previniendo o causando discriminaciones por cuestiones de género, edad y origen.

Para que la campaña surtiera el efecto deseado y llegase a la ciudadanía se manifestó necesario un primer acercamiento-investigación que arrojase datos relevantes para la confección de la misma. De esta manera, una primera fase de diagnóstico dio información relevante acerca de los principales puntos de conflicto y posturas.

Con este fin se ha estado favoreciendo el registro de los datos y condiciones de las ofertas de empleo de hogar gestionadas con empleadores/as dentro del marco de la Mesa de Empleo, haciendo uso de las herramientas creadas, tales como un guión de entrevista y la ficha de recogida de información de datos. Igualmente se han utilizado todas las informaciones y preocupaciones volcadas en las atenciones en la Federación

de Mujeres Progresistas tanto de las empleadas del sector como del personal empleador, así como de toda la información y experiencia derivada del bagaje y desarrollo del programa a lo largo de estos últimos años.

Tras esta primera fase algunas ideas han quedado claras y patentes:

- Se reafirma la necesidad de dirigir la campaña a la población diana que habíamos propuesto, ya que, es la persona que requiere el servicio (empleadora) la que inicialmente tiene la potestad de definir condiciones laborales.
- Se descubre también que es, en muchos de los casos encontrados, la que más déficit en el cumplimiento de su responsabilidad para con sus empleadas muestra.
- Necesidad de innovación en los canales de difusión si se quiere acceder a esta población.

Esto no significa que no se aprovechen los canales habituales de difusión, entidades del sector de la intervención, de la intermediación laboral, entidades contactadas a lo largo del año, empleadoras/es que contactaran con nuestra organización,...ya que como se ha demostrado en otras ocasiones multiplican el impacto de las acciones acercándonos a colectivos y regiones alejados del radio habitual de acción.

Se ve por tanto, la necesidad de llegar a un público que en sus circuitos cotidianos está alejado de organismos en los que obtener información y sensibilización, ya que en caso de que estuvieran en contacto con entidades o asociaciones sociales significaría que ya han alcanzado cierto grado de sensibilización y concienciación básica.

Esta campaña ha querido no sólo incidir en el conocimiento y cumplimiento de la normativa que afecta al sector, sino transmitir a la población que la mala praxis laboral generalizada en el mismo es ya un asunto de Derechos Humanos.

Los **objetivos** a alcanzar fueron:

- Sensibilizar y promover reflexión crítica acerca del sector del trabajo del hogar
- Informar acerca de las características y condiciones laborales del régimen especial de empleo de hogar

- Fomentar el cambio de las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar en general, y de las migrantes en particular/especial.

Se buscó, por todo ello, un **lema** que resultara atractivo para provocar interés por el tema pero que contuviera en sí mismo un mensaje claro y sensibilizador y provocara identificación: **“CUMPLIR LA LEY TAMBIÉN TE PROTEGE”**.

→ **Soportes y Difusión**

Para llevar a cabo la campaña, se eligieron dos tipos de soporte, en base al público objetivo de la misma y el presupuesto disponible.

Internet: En base a lo anteriormente dicho, se vio la posibilidad de hacer uso de los medios generales de comunicación, definiéndose finalmente el canal digital como el idóneo (relación impacto-presupuesto), y concretamente se elige como soporte la revista **“Mujerhoy”** (dirigida principalmente a mujeres, clase media-alta y alta de edades comprendidas entre los 40 y 60 años).

La campaña en este medio consistió en un **PUBLIRREPORTAJE**, al que se accedió a través de un destacado en la página principal, así como por un **BOTÓN** (campaña a través de impresiones) que rotó por las páginas de la revista.

Desde ambas herramientas se invitaba a clickar a un **BLOG** creado ad hoc para dar soporte a la información de la campaña.

El ‘timing’ inicial de esta acción fue inicialmente de 15 días, aprovechando el principio de la época navideña, coyuntura idónea pues en esta época muchas de las personas accedieron a la página en busca de contenidos relacionados con la navidad.

Ante la buena acogida de la campaña y las negociaciones establecidas con la agencia de medios se consiguió la prolongación de la campaña por periodo de dos semanas más, lo que valoramos como muy positivo ya que amplió el impacto de la misma. Este hecho, lógicamente, aumentó los cálculos iniciales de impresiones, de visionados tanto del Publireportaje como del botón y por ende de las visitas recibidas en el blog.

El **BLOG** al que hemos hecho referencia adoptó el lema de la campaña:

<http://cumplirteprotege.blogspot.com/>, ofreciendo información diferente a la dada en el publireportaje y cumplimentando los principales puntos de aquél.

El Blog ha permitido la posibilidad de diferenciar diversas temáticas incorporando contenido desde una perspectiva de género e intercultural, ofreciendo información general sobre aspectos y temas tales como:

- Mujer y migraciones, acercándonos a los procesos migratorios, sus características y aportando datos que nos sitúen sobre la situación real de la población migrante en el estado español. Haciendo referencia también a los falsos mitos y prejuicios que se asocian a este colectivo, especialmente a las mujeres.

- Contenidos más específicos del sector del trabajo de hogar: como datos estadísticos y objetivos con los que situarnos en cuanto al estado del sector en nuestro país, y de las personas y hogares que lo conforman. Así como reflexiones, cuestiones y comentarios relacionados con el sector de los cuidados.

- Enlace a las guías e informes realizados por la Federación de Mujeres Progresistas.

Igualmente, permite una mayor continuidad de la acción, proporcionando un soporte a la campaña sin límite de tiempo ni visitas, así como el seguimiento de la misma a través de las visitas y comentarios vertidos en el mismo.

Postales:

Paralelamente se editaron unas postales para la difusión de la campaña, para poder contar con material portable que facilitar a las personas interesadas, así como complementar las acciones digitales.

Esta postal presenta la estética y lema del resto de materiales del programa en general y la campaña en particular, y está diseñada para cubrir también dos objetivos:

- Sensibilizar: A través del mensaje: “Por un trabajo digno y con garantías”
- Informar: A través de datos sectoriales y un listado de los derechos de las empleadas del sector.

Se editaron **150 postales** que se distribuyeron entre el tejido asociativo del distrito centro, preferentemente, tanto entre las asociaciones que llevan a cabo intermediación

laboral y que están representadas en la Mesa de empleo del distrito, como asociaciones vecinales y de consumo.

→ **Evaluación**

Tras esta fase de lanzamiento de campaña la valoración acerca del cumplimiento y ajuste de la misma con respecto a los objetivos planteados es positiva.

Para la evaluación de la campaña digital se ha contado con diversos reportes que han ayudado a analizar la conveniencia del diseño, contenidos y formato de la campaña.

Acciones difundidas a través de la página "**Mujerhoy**".

El que el 'timing' inicial de lanzamiento de la campaña fuera prolongado parece muestra de la buena acogida, de la conveniencia y adecuación de la misma tanto al canal como a la población-usuarias de la página web. En cuanto a los soportes desarrollados en esta página, y tras el reporte de la agencia de medios se puede destacar que:

El publinreportaje permitió argumentar los objetivos de la campaña de sensibilización y concienciación, los beneficios sociales y a quien va dirigida, aumentando su credibilidad.

Los formatos fijos, permitieron tener una mayor visibilidad durante el período de campaña, aumentando la notoriedad y recuerdo de la marca.

Se lanzaron un total de 661.805 impactos de la campaña, lo que generó un total de 492 visitas a la Web, incrementándose las previsiones iniciales de visitas en un 14%.

Blog creado para la campaña.

Durante el periodo en el que la campaña ha estado activa en el resto de medios, el blog ha obtenido un total de alrededor de 775 páginas vistas totales, así como de 578 visitantes. Según los datos que reportan las estadísticas instaladas en la web, el 69% de las visitas estuvieron relacionadas o enlazadas con la web MujerHoy, lo que indica la eficiencia de este soporte. Esto favoreció además el acercamiento de la campaña a la población diana planteada inicialmente. Igualmente se puede decir que otros de los

principales canales de enlace los encontraríamos en la página principal de la Federación de Mujeres Progresistas, así como en otra de las páginas impulsadas desde la Federación con contenidos relacionados con ámbito laboral (www.igualate.org), u otros sites web como Blogger o Facebook, espacio digital en el que también ha estado presente. Aún con estos resultados, valorados como muy positivos, reseñar lo comentado con anterioridad, la posibilidad que el blog nos permite de continuidad y mantenimiento de la campaña de manera gratuita.

La difusión online de la campaña además ha contado con el apoyo de otras entidades, que no sólo la han hecho llegar a las personas con las que intervienen sino que han ampliado el radio de acción a las entidades con las que a su vez colaboran, o incluso anunciando su lanzamiento y existencia haciendo referencia y enlazándolas en sus propios espacios web. Éste es el caso del programa “ Abriendo Mundos” desarrollado por Intermón Oxfam, que “colgó” la noticia en la propia página del programa (www.abriendomundos.org)

En el caso de las **postales** que se han editado, resultaron un soporte muy útil ya que por un lado permitió contar con material en soporte escrito que poder difundir en mano a los distintos agentes y usuarios/as que pasaron tanto por la Federación de Mujeres Progresistas como por el resto de entidades, ofreciendo así la oportunidad de incidir en los objetivos y contenidos de la campaña. Igualmente, este canal propició la interacción e intercambio de impresiones acerca de la valoración y acogida de la acción. Y por otro, cumplió la función de complementar la difusión e impacto de la campaña materializándose en un documento impreso, ampliando los canales de acceso a la información, posibilitando, también, el acceso a las personas más alejadas de los canales digitales. Se repartieron el 100% de las postales impresas, valoradas, tanto en diseño como en contenidos, muy positivamente.

Campaña en la Página Web “Mujerhoy”



Tarjetas



LA REALIDAD DEL SECTOR...

- ✓ Sector feminizado: el 92% son mujeres
- ✓ Más de 700.000 hogares contratan trabajadoras
- ✓ Menos del 50% de esas trabajadoras están dadas de alta en la Seguridad Social

POR UN TRABAJO DIGNO Y CON GARANTÍAS

Más información:
cumplirteprotege.blogspot.com
www.fmujeresprogresistas.org

**RÉGIMEN ESPECIAL DE EM-
PLEADOS DE HOGAR (REEH)
Y REAL DECRETO 1424/1985**

- ✓ Derecho a que se respeten los horarios de trabajo, horas y condiciones acordadas al inicio del mismo.
- ✓ Derecho a cobrar como mínimo el salario interprofesional (€33,33€/mes).
- ✓ Derecho a descansar un día y medio a la semana y los días festivos.
- ✓ Derecho a acudir al médico.
- ✓ Derecho a cobrar dos medias pagas anuales.
- ✓ Derecho a preaviso en la finalización de correspondientes.
- ✓ Derecho a la liquidación e indemnizaciones Social en caso de estar dada de alta en la Seguridad Social.

Blog

Cumplir la Ley también te protege - Windows Internet Explorer proporcionado por MINISTERIO DE TRABAJO

http://cumplirteprotege.blogspot.com/

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos Galería de Web Slice Guía de canales Hotmail gratuito Inicio de Internet Lo mejor del Web Microsoft Windows Update

Este sitio web desea ejecutar el siguiente complemento: "ietag.dll" de "Microsoft Corporation". Si confía en el sitio web y en el complemento y desea permitir su ejecución, haga clic aquí...

Cumplir la Ley también te protege

DATOS PERSONALES

Federación Mujeres Progresistas

Ver todo mi perfil

TRABAJO NECESARIO Y PROFESIONAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el **trabajo decente** como aquel "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social". Por eso, la consecución de las condiciones decentes para el trabajo de hogar nos atañe a todas y todos.

El trabajo de hogar es un trabajo necesario y profesional, y la persona que lo desarrolla es una profesional con derechos y obligaciones.

La Federación de Mujeres Progresistas lanza esta campaña,

CONOCE LA LEGISLACIÓN. DESCÁRGATE LAS GUÍAS...

- Informe: "Tenemos la persona que necesita, Tres meses de garantía"
- Guía práctica de derechos y deberes laborales como Empleada de Hogar
- Guía para la contratación responsable del Empleo Doméstico

Inicio Bandeja de ... 3 Internet ... 2 Explorad... BP Comunica... Memoria Fin... ES Búsqueda en el escritorio 12:51

Cumplir la Ley también te protege - Windows Internet Explorer proporcionado por MINISTERIO DE TRABAJO

http://cumplirteprotege.blogspot.com/

Este sitio web desea ejecutar el siguiente complemento: "letag.dll" de "Microsoft Corporation". Si confía en el sitio web y en el complemento y desea permitir su ejecución, haga clic aquí...

GÉNERO Y MIGRACIONES

Aunque las mujeres nunca han estado al margen de los movimientos migratorios, ya sean internos como transnacionales, es innegable, que desde hace años se viene produciendo una **feminización de los flujos migratorios**.

Las estadísticas del Observatorio Permanente de la Inmigración de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración nos los confirman. El total de personas extranjeras a nivel nacional, son 4.744.169 con tarjeta o

La Federación de Mujeres Progresistas lanza esta campaña, dirigida a empleadores y empleadoras de trabajo de hogar, que pretende informar y sensibilizar acerca de las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar con objeto de fomentar procesos de reflexión y cambio en sus condiciones laborales.

A SABER...

- El **trabajo de hogar** es uno de los sectores que mayor número de mujeres acoge, los datos del sector que desprende la Encuesta de Población Activa nos hablan de un ámbito laboral en femenino, con una presencia mayoritaria de **mujeres afiliadas** (un **92%** del total) conformándose además como el sector que más **mujeres migrantes** acoge, un **60%** del total.



Afiliaciones Seguridad Social según nacionalidad

Nacionalidad	Porcentaje
Españolas	61%
Extranjeras	39%

MIGRAR ES UN DERECHO

La mayor parte de las **mujeres que viajan** hasta nuestro país lo hace por **motivos económicos**, buscando oportunidades laborales que la permitan vivir con dignidad a ella y a su familia. No obstante, no sólo salen de sus países las mujeres que presentan graves problemas económicos o desde países en crisis. La discriminación que sufren muchas mujeres en sus países hace que para ellas la **migración** sea una **oportunidad** de encontrar un trabajo acorde con sus aptitudes.

responsable del Empleo Doméstico

Cumplir la Ley también te protege - Windows Internet Explorer proporcionado por MINISTERIO DE TRABAJO

http://cumplirteprotege.blogspot.com/

Este sitio web desea ejecutar el siguiente complemento: "letag.dll" de "Microsoft Corporation". Si confía en el sitio web y en el complemento y desea permitir su ejecución, haga clic aquí...

autorización de residencia de los cuales 2.556.033, es decir el **53%** son **hombres** y las **mujeres** extranjeras son: 2.228.608, lo que equivale al **47%**.

Los procesos de adaptación e integración

de estas mujeres migrantes presentan una problemática y características propias, experimentando mayores dificultades de integración que los hombres:

Puede sufrir una **discriminación doble**, mujer y migrante.

Muchas de ellas están en situación de **reagrupación familiar**, (dependen de la situación de su cónyuge).

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social y Observatorio Permanente de la Inmigración. Subsecretaría de Inmigración y Emigración

- La naturaleza de las tareas y el lugar donde se realizan favorecen la **invisibilidad e infravaloran el trabajo** que estas mujeres realizan, así como sus capacidades y potencialidades.

"Lo normal" = Disponibilidad total

Limpiar suelos + limpiar mobiliario + planchar + lavar vajilla + cocinar + limpiar cristales + llevar niña/os al colegio + administrar medicamentos + movilizar ancianos/os + asear a personas dependientes + hacer las camas + tender la ropa + hacer la compra + abrir la puerta + hacer la colada + limpiar alfombras + atender el teléfono + coser + limpiar los baños + limpiar la cocina + acompañar a personas dependientes + poner y recoger la mesa + cuidar mascotas + cuidar plantas...

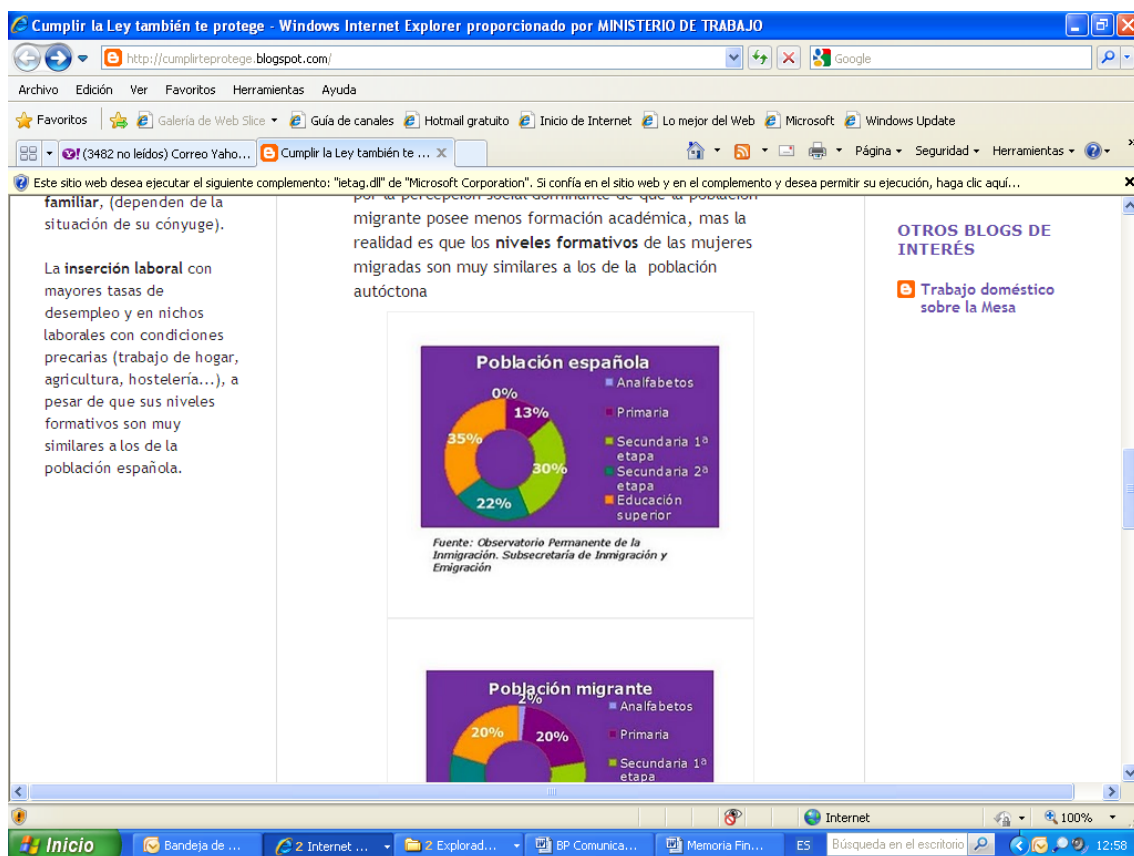
¿Te has parado a pensar en la multiplicidad de saberes y tareas que exigimos a estas profesionales y que consideramos a veces algo "normal"? ¿Te reconoces? ¿Se lo reconoces?

- En muchas ocasiones, estas situaciones se ven reforzadas por la percepción social dominante de que la población migrante posee menos formación académica, mas la realidad es que los **niveles formativos** de las mujeres

buena parte del mundo migran para huir de matrimonios forzados, de **tradiciones patriarcales abusivas** que las privan de elegir su propia trayectoria vital o para **escapar de la discriminación** que en algunas sociedades supone ser madre soltera, o, simplemente mujer soltera, viuda o divorciada.

OTROS BLOGS DE INTERÉS

http://2.bp.blogspot.com/_H9TG3Zh3kcc/TQd5mc9Yfni/AAAAAAAAAGY/Uqak6nBsnoA/s1600/tareas.jpg



Cumplir la Ley también te protege - Windows Internet Explorer proporcionado por MINISTERIO DE TRABAJO

http://cumplirteprotege.blogspot.com/

Este sitio web desea ejecutar el siguiente complemento: "ietag.dll" de "Microsoft Corporation". Si confía en el sitio web y en el complemento y desea permitir su ejecución, haga clic aquí...

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración. Subsecretaría de Inmigración y Emigración

- La normativa que lo regula, **Régimen Especial de Empleo de Hogar** favorece la informalidad y precariedad laboral.

Afiliaciones a la Seguridad Social

Categoría	Afiliaciones (aprox.)
Trabajadores/as de Hogar dados de alta	30,000
Hogares Empleadores dados de alta	75,000

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración. Subsecretaría de Inmigración y Emigración

Publicado por Federación Mujeres Progresistas 0 comentarios

Cumplir la Ley también te protege - Windows Internet Explorer proporcionado por MINISTERIO DE TRABAJO

http://cumplirteprotege.blogspot.com/

Este sitio web desea ejecutar el siguiente complemento: "ietag.dll" de "Microsoft Corporation". Si confía en el sitio web y en el complemento y desea permitir su ejecución, haga clic aquí...

Publicado por Federación Mujeres Progresistas 0 comentarios

[Página principal](#)

Suscribirse a: [Entradas \(Atom\)](#)

Esta información forma parte de la campaña de sensibilización "**Cumplir la ley también te protege**" puesta en marcha por la Federación de Mujeres Progresistas (**FMP**), y más concretamente por el programa "Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes". Este programa promueve la **igualdad de oportunidades** para las mujeres migrantes, contribuyendo a la **prevención de la discriminación laboral** que sufren, especialmente, las trabajadoras de hogar. Se desarrolla en Madrid, Valencia y Navarra y está subvencionado por la Dirección General de Integración de los Inmigrantes y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Federación Mujeres Progresistas
c/ Ribera de Curtidores, 3 Madrid 28005
Telf. 91 5390238/ Fax. 91 5270302
www.fmujeresprogresistas.org



Otra **buena práctica** presentada por la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** es el **Cartel informativo** realizado para información y difusión del Programa “**Iniciativas Pro Autoempleo**” del **Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad. MPDL**.

Se trata de un programa de asesoramiento integral dirigido a fomentar el autoempleo en las personas inmigrantes, no sólo como alternativa al desempleo o al empleo precario que sufre, sino como propuesta de trabajo encaminada a potenciar o retomar conductas positivas y activas de inserción laboral por cuenta ajena, fomentando su espíritu emprendedor, en algunos casos, muy desarrollado ya en sus países de origen.

El proyecto cuenta con la siguientes acciones:

1. Difusión y captación de personas emprendedoras.

2. Información y motivación para el autoempleo.
3. Asesoramiento integral para el autoempleo.
 - a. Organización de cursos de “Gestión empresarial y puesta en marcha de una microempresa”.
 - b. Elaboración del Plan de Empresa.
 - c. Consultoría de Autoempleo.
4. Acceso a microcréditos.
5. Programa de Gerencias Asistidas para nuevos negocios.
6. Creación de la red de autoempleo.
7. Difusión.

Se trata de un cartel que por su forma clara y directa, proporciona la información necesaria sobre el programa y facilita el modo de acceso y contacto con la entidad que desarrolla el programa.

En la elaboración del cartel se ha cuidado especialmente la perspectiva de género y se ha introducido una medida de acción positiva en este ámbito. Así, para promover la participación de mujeres en un programa de autoempleo, en el que habitualmente hay mayor representación de hombres, se han incluido fotografías de mujeres, que además son de distintas procedencias, por lo que también se está favoreciendo el acceso teniendo en cuenta la diversidad.



Asesoría en AUTOEMPLEO y creación de empresas

PARA INMIGRANTES
SERVICIO GRATUITO



*Movimiento
por la Paz*

Sesiones informativas
todos los lunes de 11.30 a 13.30 h.

Inscripción previa
Teléfono 91 429 76 44. Ext. 34
C/ Martos, 15, 28053 Madrid
Estación Cercanías: El Pozo



Otra buena práctica es la presentada por Cruz Roja: La "Web www.empleocruzrojacv.es"

Región: Transitoria Competitividad

Ámbito de influencia: C. Valenciana

Periodo de desarrollo: 2.010

La web ha sido desarrollada en el marco de la campaña Empresa Diversa, a partir de dos hechos constatados en el desarrollo de la misma:

- El mayoritario uso que realizan las empresas de los medios telemáticos.
- La necesidad de centralizar y hacer accesible la información sobre recursos de empleo (ofertas y demandas) que continuamente se generan y actualizan en las iniciativas de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja en la Comunidad Valenciana, con la financiación del P.O.L.c.D. (2007-2013).

La web tiene un **triple objetivo**:

- Sensibilizar, promover una toma de conciencia de las empresas de la C. Valenciana sobre la Responsabilidad Social Empresarial y, más concretamente, sobre la inserción laboral de las personas en dificultad social como una posible estrategia de esa R.S.E.
- Visibilizar y “hacer transparentes” tanto las actuaciones como los resultados en materia de inserción laboral de personas en dificultad social alcanzados por Cruz Roja en la C. Valenciana en sus iniciativas financiadas por el P.O.L.c.D.
- Ser una herramienta práctica que permita la familiarización con las nuevas tecnologías de las personas que participan en las iniciativas de inserción laboral.

Como **principales características** de este producto, cabría señalar:

- www.empleocruzrojacv.es ha sido concebida como una web de proximidad tanto para las empresas como para las personas en situación de dificultad social.
- Se ha intencionado una adaptación del lenguaje al doble destinatario de la web: empresas y personas en dificultad social:
 - o En el caso de las personas en situación de dificultad social Se ha perseguido un lenguaje sencillo y práctico, que permita el acceso y la deseada proximidad a estas personas que, de forma transversal, se forman en habilidades relacionadas con las nuevas tecnologías en los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad Valenciana.
 - o En los apartados más enfocados a las empresas, y sin perder la cercanía, se ha utilizado un lenguaje próximo al lenguaje empresarial para facilitar la transmisión de los mensajes de sensibilización, remarcando los beneficios empresariales de la RSE, además de los sociales.

- Con respecto a la imagen se ha vinculado la imagen corporativa de Cruz Roja con elementos visuales y fotografías que le den frescura a la web y resuman como impacto visual algunos de los mensajes que se quieren transmitir.

La web presenta como **principales contenidos**:

De forma general se presentan las iniciativas de inserción laboral que Cruz Roja en la Comunidad Valenciana, de las cuales el P.O.L.c.D. es el principal cofinanciador. Tanto las iniciativas dirigidas directamente a las personas en dificultad social como aquellas actuaciones dirigidas a las empresas. En este sentido, **las personas en dificultad social pueden acceder a:**

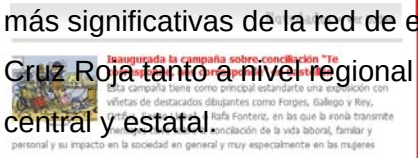
- El detalle las iniciativas de inserción laboral.
- Materiales de búsqueda de empleo recopilados por los S.I.E. de Cruz Roja.
- Enlaces para la búsqueda de ofertas de empleo y orientaciones para la búsqueda.
- Un modelo de currículum vitae.
- Un blog que se actualiza diariamente con ofertas y materiales relacionados con el mercado de trabajo.

En relación a las **empresas**, y de acuerdo con el objetivo de generar un mejor conocimiento de la RSE, la web ofrece contenidos relacionados con:

- Conceptos básicos de R.S.E.
- Promoción de la contratación de colectivos vulnerables.
- Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Gestión de la diversidad en la empresa.
- Voluntariado corporativo y como este puede desarrollarse en colaboración con Cruz Roja.

Junto con estos contenidos, www.empleocruzrojacv.es también ofrece:

- Contacto directo, teléfono y correo electrónico, con los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja en las tres provincias de la C. Valenciana.
- Posibilidades para que el voluntariado de Cruz Roja participe en las iniciativas de inserción laboral para personas en dificultad social.
- Una conexión al boletín digital “**Noticias de empleo y R.S.E.**” que se envía mensualmente a más de 2.200 empresas, administraciones y entidades sociales de la Comunidad Valenciana.

Estructura de www.empleocruzrojacv.es		
	PORTADA	APARTADOS/SUBAPARTADOS
 	Destacado 1 “Blog Trabajo al día”: actualización diaria sobre ofertas de empleo y reflexiones sobre el mercado de trabajo. El blog tiene más de 18.000 visitas.	Servicios Integrados de Empleo
		Empleo y colectivos vulnerables
		¿En qué consiste el Servicio Integrado de Empleo?
		Resultados
 	Destacado 2 “Empresas”: resultados del servicio de intermediación labora. Enlace directo al apartado dirigido a las empresas.	Busco empleo (dirigido a personas en dificultad social)
		Por mi cuenta: recursos para la búsqueda de empleo
		Orientación
		Formación
	Noticias: se presentan las actividades más significativas de la red de empleo de Cruz Roja tanto a nivel regional como central y estatal.	Busco profesionales (dirigido a empresas)
		Contrata profesionales con Cruz Roja
		Algunos perfiles laborales
		Prácticas no laborales
	Inscripción al boletín “Noticias de empleo y R.S.E.”	Formación a la carta
		Bonificaciones y subvenciones a la contratación de personas
		Responsabilidad Social Empresarial
		¿Qué es la RSE?
		Beneficios de la práctica de la RSE
		¿Cómo practicar la RSE con apoyo de Cruz Roja?
		¿Es tu empresa responsable?

		Diagnósticos de RSE
		Gestión de la diversidad
		Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	Voluntariado: inserción laboral y R.S.E.	
		En qué puedo ayudar: perfiles voluntarios
Cada vez más cerca de las personas: Contacto		Empresas: voluntariado corporativo

Desde que inició su actividad en Noviembre de 2.010, www.empleocruzrojacv.es los principales registros de esta página web son:

Visitantes	Visitantes distintos	Páginas visitadas
926	640	12.159

A continuación se describe cómo esta web se ajusta a los criterios identificadores de buenas prácticas:

1. **Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo.**

En este caso la innovación no se deriva por la naturaleza del producto, una página web, sino por:

- La relación entre el contexto en el que se ha producido (una entidad social) y los destinatarios fundamentales: las empresas de la zona y las personas que buscan empleo.

Aunque evidentemente la web incluye elementos de comunicación y de sensibilización en relación a la inserción laboral de las personas en dificultad social como estrategia para el desarrollo de la R.S.E., su objetivo principal es ser conocida y utilizada por las empresas en un doble sentido:

- Entrar en contacto con las iniciativas de inserción laboral desarrolladas por los Servicios Integrados de Empleo en Cruz Roja – Comunidad Valenciana.
- Obtener información y asesoramiento técnico sobre cómo pueden desarrollar sus estrategias de Responsabilidad Social Empresarial y abordar cuestiones que también

contribuyen a la igualdad de oportunidades en el empleo como son las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Por último, otro elemento que puede ser considerado innovador es el hecho de que la web ofrece posibilidades de realizar acciones voluntariado en el marco de iniciativas de inserción laboral. Dentro de una entidad como Cruz Roja, este aspecto resulta especialmente importante ya que generalmente el imaginario colectivo asocia las tareas de voluntariado como otro tipo de intervenciones más vinculadas, quizás a la emergencia...

2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos.

Como puede verse en la tabla presentada anteriormente, tanto los contenidos presentados por la web como la estructura y disposición de los mismos, están perfectamente alineados con el fin que se persigue: promover la inserción laboral de personas en dificultad social como una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial y apoyar a las empresas que deseen desarrollar esta opción.

3. Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades.

- Los elementos gráficos de la web buscan el equilibrio entre figuras femeninas y masculinas.
- Los contenidos escritos han sido desarrollados incorporando la perspectiva de género.
- Se ha tenido también en cuenta el criterio edad en las cuatro figuras principales de la "home".

4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos.

Entendemos que por sus contenidos y mensajes, la página web 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 en este caso tanto con el Tema 70 (medidas para favorece la integración social y laboral de las personas inmigrantes), como con el Tema 71(medidas para favorece la integración social y laboral de las personas en situación de dificultad social).
- Con dos de los objetivos que sustentan la estrategia del Plan de Comunicación del POLCD del FSE 2007-2013, en concreto con:
 - o Sensibilizar a la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de diversos colectivos. En

este caso, hablamos de un sector de la opinión pública directamente relacionado con el acceso y permanencia, o no, de los colectivos en dificultad social en el mercado laboral.

- 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 este sentido hay que tener en cuenta que el destinatario principal de la web, las empresas, no siempre están familiarizadas con este tipo de programas financiados por el FSE, con lo que el objetivo de visibilidad que se consigue resulta especialmente estratégico.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación.

El número de páginas visitadas de la web desde su inicio permite prever un alto grado de cobertura. En este sentido, resulta especialmente interesante un dato: la web está vinculada al blog “Trabajo al día” que hasta el momento ha tenido 18.000 visitas.

6. Evidencia de un alto grado de calidad.

Entendemos que la web cuenta con el grado de calidad necesario para ser considerada como una buena práctica dado:

- El diseño y estructura de contenidos centrados en la inserción laboral de personas en dificultad social como estrategia de la R.S.E.; es importante tener en cuenta que en nuestro país, al menos hasta el momento, las empresas asocian la R.S.E. con otro tipo de actuaciones más vinculadas, por ejemplo al medio ambiente.
- Su carácter autonómico pero con acceso directo a los servicios provinciales de empleo.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información.

Dado que se trata de una página web constituye en sí misma un ejemplo de uso de las nuevas tecnologías. Pero además la página web está conectada con: a) blog “Trabajo al día”, b) boletín electrónico Empresa Divers@

Otra **buena práctica**, también presentada por **Cruz Roja: Argumentos y testimonios para luchar contra los estereotipos contra la inmigración**.

Región: Convergencia

Ámbito de influencia: Andalucía

Periodo de desarrollo: 2.010



El material que se presenta como ejemplo de buena práctica de

comunicación ha sido desarrollado en el marco de la campaña “En torno al Sur”,

iniciada en 2.009.

Se trata de un material en soporte pdf cuyo diseño y contenidos están planteados desde una doble perspectiva:

- Ofrecer argumentos y fuentes informativas que contribuyan a desmontar los estereotipos y prejuicios que una parte del empresariado, en este caso andaluz, mantiene hacia las personas inmigrantes y que en muchos casos son utilizados bien para no contratar a estas personas o bien para contratarlas en condiciones de desigualdad.
- Presentar testimonios reales de personas inmigrantes, todas ellas participantes en iniciativas de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja en las diferentes provincias andaluzas con la financiación del P.O.L.c.D., y que con su trabajo están contribuyendo al desarrollo de Andalucía.

Los principales destinatarios del material son, en principio, los prospectores/as de empleo y técnicos/as de intermediación no sólo de Cruz Roja sino de otras entidades sociales y públicas relacionadas en Andalucía con la inserción laboral de personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social. La finalidad última del material era ser una herramienta para que estos profesionales pudieran relacionarse de una manera más eficaz con el empresariado y reforzarles en su papel de agentes de sensibilización que de forma más o menos explícita es inherente a su labor de intermediación. No obstante el producto resultante puede ser utilizado no sólo por otros profesionales de la inserción laboral de las personas inmigrantes, sino que también puede utilizarse en un trabajo directo con empresarios y empresarias.

Un rasgo que concede especial interés al material es el hecho de que es el fruto de una construcción colectiva en base a una metodología participativa:

En el marco del curso “Gestión de la diversidad cultural” se incluyó como actividad obligatoria que cada participante (73 técnicos y técnicas de intermediación y prospección de empleo):

- identificase, en base a su propia experiencia, contenidos de carácter estereotipado o prejuicioso sobre las personas inmigrantes o relacionados con la diversidad de origen, cultural, religioso y/ étnica.
- Al tiempo que identificaba un estereotipo y/o prejuicio, cada persona debía aportar un “contrargumento”, basado en datos objetivos y respaldado por una fuente de información.

El material final recoge todas las aportaciones recogidas fueron distribuidas según cual fuese su principal idea fuerza: *“No se quieren integrar, no se integran, no se adaptan”...*, *“No comprenden nuestra cultura..., son distintos...”*, *“No tienen estudios...”*, *“No quieren trabajar...”*, *“Generan conflictos...”*, *“No son emprendedores, tienen más ventajas y subvenciones...”*, por citar sólo alguna de ellas

El argumentarlo propiamente dicho se completó con la presentación de historias reales de participantes de las iniciativas de inserción laboral de Cruz Roja en Andalucía que también habían sido los participantes de la campaña *“Andalucía: oportunidades para todas las personas”*⁹. Cada una de estas historias reales tenía relación e intentaba desmontar alguno de los prejuicios señalados en el argumentarlo. Para el desarrollo de las historias, se siguieron los siguientes pasos:

- Elaboración de un cuestionario básico de preguntas abiertas
- Los equipos provinciales de empleo de Cruz Roja en Andalucía, pasaron estos cuestionarios a las personas que habían prestado su imagen a la campaña
- Ellos y ellas respondieron a las preguntas aportando alguna anécdota o hechos significativos de su vida en nuestra comunidad
- A partir de las respuestas dadas por las y los participantes se elaboraron las historias, transmitiendo una imagen positiva y de la aportación de las personas inmigrantes al desarrollo de nuestra región.



⁹ Andalucía: tierra de oportunidades para todas las personas fue seleccionada como buena práctica de comunicación en 2.009

- Se contrastaron los textos con los y las participantes para que dieran su visto bueno.

El producto final es un material en el que se combina de manera equilibrada los contenidos informativos de carácter intelectual con contenidos sensibilizadores, las historias de las y los participantes, que se vinculan más directamente con las emociones y las vivencias.

Como cierre del proceso participativo de elaboración, durante 2.011 está previsto contrastar el producto realizado con, aproximadamente, cien empresarios y empresarias andaluces. Una vez recogidas las aportaciones y sugerencias se procederá a elaborar la versión final del material.

A continuación se describe cómo este material se ajusta a los criterios identificadores de buenas prácticas:

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo.

La innovación afecta principalmente a:

- El sistema participativo utilizado para la confección del borrador del material. Son más de 70 las personas que han aportado propuestas que, tras el lógico filtro dirigido a evitar repeticiones y unificar contenidos similares, están recogidas en el material definitivo.
- La perspectiva de que el material, antes de su edición final, vaya a ser contrastado con una muestra de empresarios y empresarias de la región, para conocer su opinión sobre la idoneidad del material y hasta qué punto se adapta a su realidad.
- La combinación de contenidos informativos con contenidos vivenciales aportados por las personas inmigrantes que son protagonistas de la campaña a la que el material está vinculado.
- La aportación de las personas inmigrantes refuerza aún más el carácter participativo de material.

2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos.

Los mensajes utilizados en el material han conseguido dar respuesta a los objetivos perseguidos de sensibilizar al empresariado andaluz como generador de igualdad de oportunidades, y poner en valor ante la sociedad andaluza, la contribución de las

personas inmigrantes ante al desarrollo conjunto de esa sociedad. Esta adecuación viene dada fundamentalmente, por dos hechos:

- Los contenidos sobre estereotipos, prejuicios, falsas creencias... fueron aportados por personas que diariamente se relacionan con empresas en sus labores de intermediación para el acceso de las personas inmigrantes al mercado de trabajo.
- Las historias de vida presentadas por las personas inmigrantes, en las que se contienen elementos que contradicen lo expresado a través de estereotipos y prejuicios.
- A través de las historias de vida se ofrece una imagen integradora que lleva al público que recibe el mensaje a considerar a la persona inmigrante como cualquier otro trabajador o trabajadora. Personas iguales, fuera de todo cliché o estereotipo.

3. Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades.

- Las historias de vida son protagonizadas por personas de ambos sexos de forma paritaria.
- Se ha buscado que las mujeres que aparecen en los diferentes soportes no representen únicamente a sectores o tareas feminizadas o tradicionalmente femeninas.
- Técnicas de Cruz Roja expertas en igualdad de género valoraron previamente el diseño de la campaña a la que se vincula el material e hicieron una relectura del mismo desde una perspectiva de género.

4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos.

Entendemos que por sus contenidos y mensajes, el material 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 70: medidas para favorece la integración social y laboral de las personas inmigrantes.
- Con dos de los objetivos que sustentan la estrategia del Plan de Comunicación del POLCD del FSE 2007-2013, en concreto con:
 - o Sensibilizar a un sector directamente implicado en el acceso al mercado de trabajo de las personas inmigrantes.
 - 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.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación.

El material será utilizado, y difundido, por las y los técnicos de intermediación no sólo de las iniciativas de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja en Andalucía, sino que también será puesto a disposición de otras entidades públicas y sociales que trabajen con objetivos similares.

6. Evidencia de un alto grado de calidad.

Entendemos que el material cuenta con el grado de calidad necesario para ser considerado como una buena práctica dado:

- El diseño y el proceso participativo de elaboración del mismo.
- Ser transferible directamente no sólo a otros territorios del estado, sino a otras entidades vinculadas a la inserción laboral de las personas inmigrantes.
- Igualmente, puede ser un material con posibilidades de ser puesto a disposición de las empresas en el marco de sus iniciativas de R.S.E.
- El carácter claramente inclusivo y positivo del material que plantea un concepto de oportunidad que va mucho más allá de la ayuda o la solidaridad.
- Las historias de vida son aportadas por participantes reales de las iniciativas de inserción laboral.
- La incorporación en el diseño y desarrollo del material 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.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información.

Las nuevas tecnologías de la información están incorporadas al material en diferentes aspectos:

En el diseño y organización:

- La recogida de información sobre estereotipos, prejuicios, etc., aportados por técnicos y técnicas de intermediación, se hizo en el marco de un curso

online (era una actividad obligatoria del curso Gestión de la diversidad cultural en la empresa).

- Las aportaciones realizadas por las y los técnicos se realizaban en el “foro” del curso.

En la difusión:

- Para la difusión y segundo contraste con empresarios del material, se utilizará el correo electrónico.
- Asimismo se utilizará un "espacio Wiki" creado en www.mundocruzroja.org. Se trata de una red social, Web 2.0., a la que tienen acceso todas las personas vinculadas a Cruz Roja Española (voluntarios y voluntarios, personal asalariado, socios...); en el momento de realizar este informe las personas registradas en este espacio web superan las ocho mil.

A continuación presentamos una **buena práctica** en Comunicación, del **Instituto de la Mujer**, que se ha llevado a cabo durante el año 2010: **“La Escuela Virtual de Igualdad”**.

La Escuela Virtual de Igualdad responde a la firme intención de favorecer el mejor conocimiento de qué es y qué significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrándola en la aplicación práctica, tanto en la vida personal, como en la actividad profesional, para el logro de una sociedad más justa.

La Escuela Virtual es una actuación cofinanciada por el FSE que se inició en el año 2008 y se ha desarrollado con éxito durante los años 2009 y 2010.

Se ubica como un enlace en la página web del INSTITUTO DE LA MUJER y la dirección web es: www.escuelavirtualigualdad.es

Es una escuela abierta a todas las personas, donde las materias que se imparten tienen que ver tanto con nuestra construcción individual, como con la construcción de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres.

Los **objetivos** de la Escuela Virtual de Igualdad son:

1. Sensibilizar a la población en general en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de promover un proceso de reflexión que redunde en un cambio de actitudes y valores en nuestra sociedad.
2. Promover que el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad
3. Apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales, para su pleno desarrollo en igualdad
4. Dotar a las organizaciones empresariales de formación y metodologías que les permitan incorporar el enfoque de género en el ámbito de sus actividades y lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de su plantilla.

La formación se desarrolla en dos niveles de enseñanza:

Curso de nivel básico: Dirigido a personas interesadas en materia de igualdad. Su duración es de 30 horas.

Cursos de nivel avanzado: Dirigidos a personas vinculadas a la gestión y orientación para el Empleo, Servicios Sociales y Organizaciones Empresariales. Se subdivide a su vez en tres especialidades:

-Curso Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de empleo

-Curso Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en el servicios sociales

-Curso Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RRHH

Cada uno tiene una duración de 60 horas.

Para empezar el nivel básico no son necesarios conocimientos previos mientras que para el avanzado se lleva a cabo un test de nivel previo.

Criterios identificadores de buena práctica:

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y desarrollo.

La **modalidad de teleformación**, a la vez que un recurso innovador, permite al alumnado marcarse su propio ritmo de estudio y además, personalizado, ya que cuenta con un servicio de tutoría especializado.

El aprendizaje es progresivo, ya que permite adquirir conocimientos de forma efectiva y rápida.

Se utilizan **recursos de apoyo al aprendizaje** para el desarrollo de la actividad entre los que destacan los siguientes :

- Guía didáctica
- glosario de términos
- bibliografía
- textos de referencia para buscar información relativa a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
- enlaces de interés a web e instituciones relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
- servicio de tutorías para plantear dudas y sugerencias que son atendidas por un equipo de profesionales
- foro de cafetería para el intercambio de experiencias e información con compañeras y compañeros.

2. Incorporación del criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este principio está presente en el fin mismo de la actuación, ya que tiene como **objetivo** sensibilizar a la población en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y facilitar a las organizaciones empresariales herramientas para avanzar en el proceso de integración del mainstreaming de género en todos los ámbitos de la sociedad.

Además, en los **contenidos impartidos** se contemplan conceptos, definiciones y teorías sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como políticas, planes y programas vinculados al fomento de la igualdad de género, y aspectos de la comunicación no sexista.

3. Alto grado de cobertura entre la población objetivo de la acción de comunicación.

Se ha conseguido un alto grado de cobertura de la población a la que se dirige la actuación, a lo que ha contribuido la modalidad on-line que permite llegar a un mayor número de personas y la intensa difusión que se ha realizado del proyecto en el año 2010 y que ha consistido en:

Difusión mediante marketing directo con el envío de **30.000 dípticos y 5000 carteles** acompañado de una carta firmada por la Directora del Instituto de la Mujer. La distribución se ha realizado a las siguientes entidades:

Universidades públicas y privadas, Institutos de Igualdad, Asociaciones de mujeres, Sindicatos, Centros y entidades de formación, Organismos públicos, Empresas y Confederaciones Empresariales, Cámaras de Comercio e Industria y Colegios profesionales.

Asimismo, se han dirigido **e-mails** a una base de datos compuesta por más de 25.000 registros de las Entidades citadas anteriormente y se ha contactado **telefónicamente** con todas las entidades para explicar en qué consistía la Escuela Virtual de Igualdad y proponer su difusión a través del reenvío del e-mailing y la colocación de carteles en sus instalaciones.

Se habilitó el **teléfono 902 180 836** para atender todas las consultas relativas al proyecto.

El marketing viral mediante el cual por un enlace en el e-mailing se enviaba la información a un contacto, ha supuesto también, una importante vía de difusión.

Se envió una **nota de prensa** a diferentes medios y se remitió la información a diversos **portales web** que estaban interesados en difundirla.

Como resultado de todo ello, se han superado las 17.500 personas que se tenía previsto que realizaran la formación en los ejercicios 2009/ 2010, alcanzando las 17.900 (15.304 mujeres y 2.596 hombres).

Concretamente, en el año 2010, se han formado 11.884 personas (10.130 mujeres y 1.754 hombres)

4. Evidencia de un alto grado de calidad.

El alto grado de calidad se pone de manifiesto tanto en la calidad de los contenidos de la formación como en el alto grado de aceptación de las personas que han participado en esta actividad. Al final de la actuación, se ha realizado una encuesta por parte de la empresa que ha prestado el servicio. Los aspectos positivos que se han valorado más son: la modalidad on-line y la metodología utilizada en cuanto a actualización y presentación de los contenidos, redacción clara y sencilla y documentación complementaria y enlaces.

De hecho, ha sido el éxito de ediciones anteriores lo que ha motivado la ampliación de la oferta en el año 2010, que se sitúa en 17.500 plazas para todo el territorio nacional y que ha sido superada alcanzando las 17.900 personas.

5. Uso de nuevas tecnologías de la información.

Va implícito en la propia actuación por la **modalidad de teleformación**, que a la vez que es un método flexible e innovador, permite combinar distintos elementos pedagógicos y posibilita formar a un gran número de personas a través de una plataforma on-line.

Entre las **herramientas metodológicas** destacan: clara visibilidad de los contenidos en pantalla, el uso de esquemas y elementos gráficos que facilitan la navegación por la web y la posibilidad de descargar los formatos en pdf.

DOCUMENTO GRÁFICO DIFUSIÓN ESCUELA VIRTUAL

DÍPTICO



CARTEL



Portal web [escuelavirtualigualdad](http://escuelavirtualigualdad.es)

Escuela virtual de igualdad. Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer. Secretaría General - Windows Internet Explorer

http://www.escolavirtualigualdad.es/

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos Sitios sugeridos Hotmail gratuito Galería de Web Slice

Escuela virtual de igualdad. Ministerio de Igualdad. In...

Bienvenida ¿Qué es la Escuela Virtual de Igualdad? ¿A quién va dirigida la formación? ¿Qué curso elijo? ¿Cómo inscribirse? Calendario Certificado

CURSOS GRATUITOS

Formación "ON-LINE" en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

3ª Edición



Bienvenida



Bibiana Aído Almagro
Ministra de Igualdad

Es para mí una enorme satisfacción dar la bienvenida a esta Escuela Virtual de Igualdad. Un espacio de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que el Instituto de la Mujer puso en marcha el año 2007, y que contó con una gran acogida, superando todas nuestras previsiones.

En esa primera edición, más de 2.500 personas participaron en la escuela y en 2008 se formaron un total de 8.724 personas más, pero fueron muchas las que quedaron a la espera de que se

AGOTADAS LAS PLAZAS PARA LA PRESENTE EDICIÓN 2009-2010

Si tienes interés en recibir información sobre los cursos de la Escuela Virtual de Igualdad cuando se ponga en marcha en la edición de 2011, puedes dejar tus datos entrado en el **siguiente formulario**

Internet 100%

Inicio Bandeja de entr... pantallazos web Escuela virtual d... Documento1 - Mi... ES 13:13

Escuela virtual de igualdad. Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer. Secretaría General - Windows Internet Explorer

http://www.escolavirtualigualdad.es/

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos Sitios sugeridos Hotmail gratuito Galería de Web Slice

Escuela virtual de igualdad. Ministerio de Igualdad. In...

convocara una nueva edición; por eso, comienza hoy una nueva convocatoria de cursos que ha duplicado su oferta respecto al año anterior.

Esta creciente demanda de formación en materia de igualdad nos da una pista del importante cambio social que estamos experimentando, con un alto grado de sensibilización que tiene también su reflejo en las instituciones, con el apoyo del Gobierno, que en esta legislatura incorpora las políticas de género a nivel ministerial.

Estamos por tanto, en un momento y en un contexto idóneos para poner en valor y cuidar la formación en género e igualdad, manteniéndonos fieles al espíritu de escuela que ya impregnaba la primera edición. Escuela como lugar de reflexión y de crecimiento personal en el que aprender a vivir, yendo más allá de los libros de texto.

Una escuela abierta a todas las personas, donde las materias que se imparten tienen que ver tanto con nuestra construcción individual, como con la construcción de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres y que te darán las pautas para ver la realidad con otra mirada.

Escuela que favorezca un alumnado acorde con la premisa formulada por María Zambrano "Pues que el alumno (la alumna) comienza a serlo cuando se revela la pregunta que lleva dentro aqazapada. La

Cursos gratuitos

INFORMACIÓN
902 180 836
info@escolavirtualigualdad.es
www.inmujer.migualdad.es/MUJER

Cerrado el plazo de inscripción
PLAZAS AGOTADAS

Organiza



Imparte



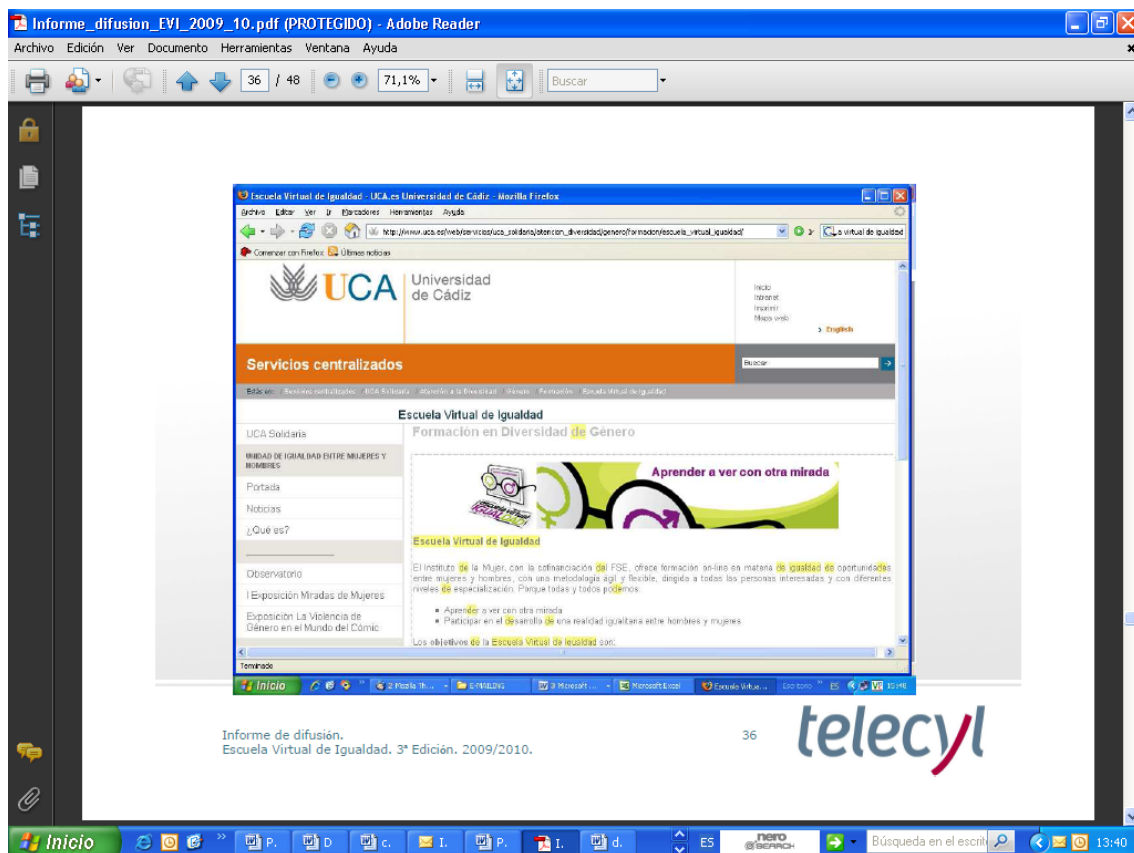
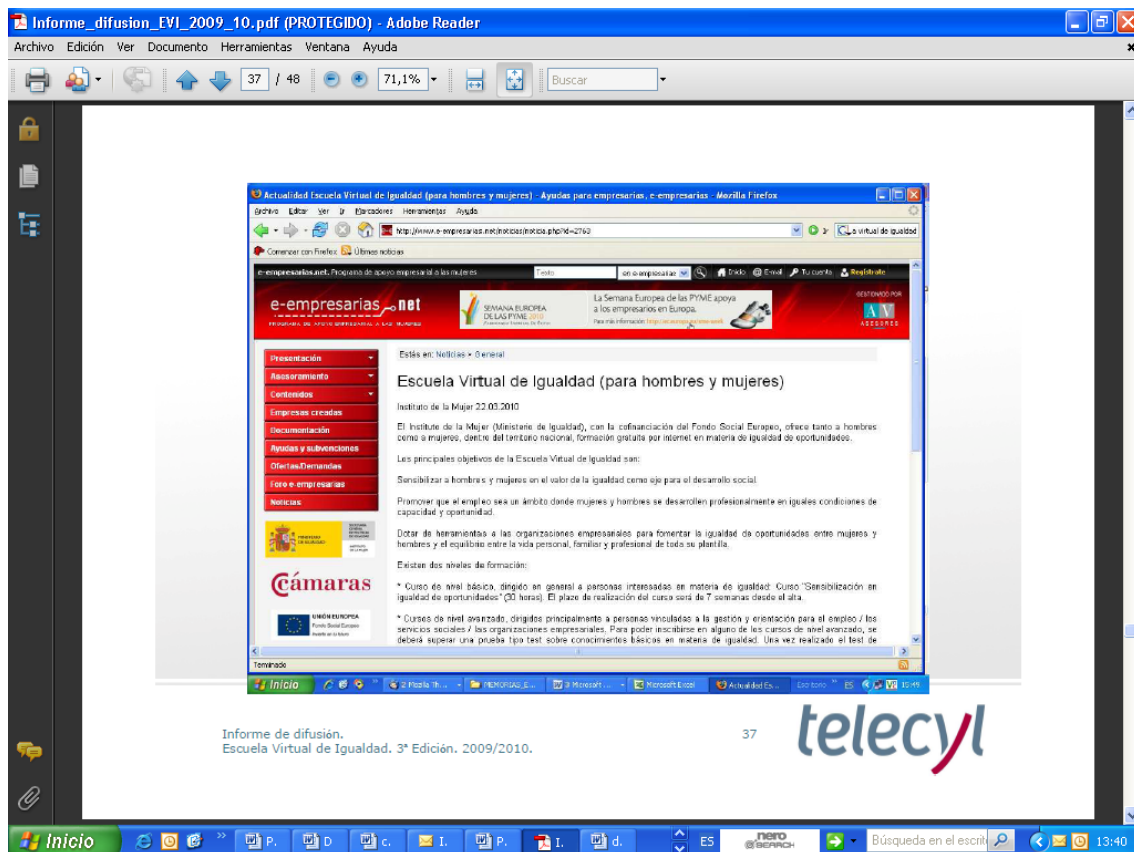
Cofinancia



Internet 100%

Inicio Bandeja de entr... pantallazos web Escuela virtual d... Documento1 - Mi... ES 13:16

Difusión en otras páginas web:



La siguiente **buena práctica** que se presenta es la de la **Fundación Luis Vives** “**España IntegrACTÚA**”.

El proyecto “España integrACTÚA”, tuvo como finalidad reflejar, a través del arte, la positividad de una sociedad construida por toda la ciudadanía en igualdad de condiciones.

El proyecto contó con dos actividades, la primera **era una muestra artística** compuesta por siete paneles y una pantalla de video-proyecciones, que permitieron mostrar a los visitantes:

- Un spot publicitario, diseñado y realizado por el grupo Repaté con el objeto de informar de una forma original sobre las actuales cifras de pobreza en España y lo que la sociedad puede hacer para cambiar esto.
- Un reportaje fotográfico “Historias de integración” del periodista argentino Feliciano Tisera.
- La proyección de los cortos documentales “Luchar es vivir” y “Una vida más que digna”, protagonizados y dirigidos por personas que han sufrido, en un determinado momento de su vida, situaciones de exclusión social y que han logrado superarlas.

La segunda actividad del proyecto, y en paralelo con la anterior, consistió en la realización de una serie de **Galas**, que pretendían contribuir al objetivo del proyecto: sensibilización y acercamiento a la ciudadanía de la realidad de la pobreza, inclusión, igualdad y diversidad españolas. Mediante la muestra de las iniciativas artísticas y audiovisuales desarrolladas durante el 2009 en el marco del proyecto “A favor de la inclusión social, integrACTÚA”, se difundieron los productos de: “IntegrACTÚA con arte a favor de la inclusión social”, “I Concurso de spots publicitarios a favor de la inclusión social” y “Talleres de video por la inclusión”.



El proyecto “España integrACTÚA” podría considerarse como ejemplo de buenas prácticas porque cumple los siguientes requisitos:

1. **Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo.** Se trata de una actividad de sensibilización de la población en general sobre los colectivos de atención del PO, que se implementó mediante dos estrategias:
 - a. Por una parte las exposiciones de la una muestra artística “**Arte para la inclusión social**”, en los diferentes espacios cedidos por ADIF, colaborador de la operación que permitió potenciar el alcance de la actividad al tener acceso al público en estaciones de trenes de alto tránsito de pasajeros y en varios puntos de la geografía española. La exposición incluía dos cortos documentales que retratan historias de exclusión social y superación desde la voz de sus protagonistas (Una vida más que digna y [Luchar es Vivir](#)), un [spot](#) que llama a la acción, un video-montaje fotográfico sobre la inclusión de los inmigrantes en España y un mapa lleno de mensajes a favor de la inclusión social.



- b. Por otra parte, en las diferentes CCAA donde se implementó el proyecto, se complementó esta exposición con una gala artística, escenario de difusión de las iniciativas artísticas y audiovisuales desarrolladas con el objetivo de difundir y fomentar la inclusión social:





2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos: El proyecto España integrACTÚA tiene como objetivo concreto reflejar, a través del arte, la positividad de una sociedad construida por toda la ciudadanía en igualdad de condiciones, estando por tanto alineada con el propósito del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación. Para ello, a demás del uso de medios audiovisuales para realizar la exhibición de algunas de las obras artísticas, se diseñaron y construyeron una serie de paneles de diferentes dimensiones (tres de 2,52x2, 7x62 y uno de 186x192x39) que fuesen fácilmente identificables y visibles para el público que circulaba por las instalaciones donde tenía lugar la exposición. Dichos paneles mostraban las propuestas artísticas ganadoras y finalistas de las actividades desarrolladas en 2009, el mapa España Integractúa que recogía las ideas de la ciudadanía para fomentar la inclusión social en las diferentes CCAA españolas, y presentaban a “Integro Actúo”(personaje diseñado como imagen del proyecto) a fin de que los asistentes conocieran que podían hacer para luchar contra la pobreza y la inclusión social en su día a día, ofreciéndoles diversas herramientas tales como: [blog](#), [Facebook](#), [web](#), etc. .



3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades.

La igualdad de oportunidades está presente en este proyecto desde su concepto original como un mecanismo para la sensibilización a la ciudadanía sobre la inclusión social de colectivos excluidos o en situación de vulnerabilidad. Desde la concepción del proyecto al diseño de productos del mismo se ha contemplado la participación de los diversos grupos sociales y de diferentes sectores profesionales (Tercer Sector de Acción Social, tejido empresarial-sector cinematográfico y publicitario, medios de comunicación, empresas de transportes, Administración Pública). El proyecto ha recogido los testimonios de

diferentes personas que, pese a su situación de exclusión social, reclaman la igualdad de oportunidades.

4. *Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos*

En todo el material utilizado para el proyecto (notas de prensa, noticias en la web de la Fundación, paneles, etc.) se utilizó el logotipo y el emblema del Fondo Social Europeo, de tal manera que todas las personas que se acercaron a la actividad fueron informadas del origen de la financiación que permitió su realización.

5. *Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción.*

En cuanto a la cobertura se ha conseguido por una parte mediante la realización de las actividades en diferentes CCAA y por otra gracias a que la muestra artística tuvo lugar en localizaciones de alto tránsito de público, en concreto:

La **muestra artística** tuvo lugar en: Madrid (Atocha y Chamartín), Zaragoza (Delicias), Valladolid (Campogrande), Valencia (Aulario de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia), Mérida (Centro Cultural Alcazaba), Murcia (Claustro del Campus de la Merced de la Universidad de Murcia), Albacete (sede del Ayuntamiento), Cantabria (Casa de Cultura de Torrelavega) y Gijón (Centro municipal del Llano), llegando de esta manera a cerca de .

La segunda actividad del proyecto, la **serie de Galas** que tuvieron lugar en Madrid, Aragón, Castilla y León, Extremadura, Valencia, Murcia, Castilla la Mancha y Cantabria. Los asistentes totales a estos actos fueron aproximadamente 405 personas (de las cuales un 60% eran mujeres y un 40% hombres).



6. **Uso de nuevas tecnologías de la información**, para dar difusión al proyecto se utilizó como soporte principal la Web de la Fundación Luis Vives, así como el boletín semanal de noticias (Flash Infosocial).

- El proyecto contó con un apartado en la WEB, dentro de la sección de Inclusión Social de la misma:

Gala:

http://www.fundacionluisvives.org/temas/inclusion_social/proyecto_a_favor_de_la_inclusion_social__integractua_/gala_espana_integractua/index.html

Exposiciones:

http://www.fundacionluisvives.org/temas/inclusion_social/proyecto_a_favor_de_la_inclusion_social__integractua_/exposicion_espana_integractua/index.html

Gala España integrACTÚA

La [Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España](#) acogió el pasado 22 de marzo este evento celebrado con el objetivo de mostrar las iniciativas artísticas y audiovisuales desarrolladas durante el 2009 en el marco del proyecto "[A favor de la inclusión social, integrACTÚA](#)".

Esta gala supuso, por un lado, la culminación con éxito de la primera fase del proyecto, en la que se ha logrado la colaboración activa de las administraciones autonómicas y locales, del mundo académico, del sector publicitario y del cinematográfico; y, por otro, la inauguración de la segunda fase de esta iniciativa en la que tendrán lugar ocho "mini galas" en diferentes Comunidades Autónomas españolas, que acompañarán a los ocho [encuentros temáticos de expertos](#).

¿Qué te puedes encontrar en la gala?

"España integrACTÚA" te propone un viaje a través del arte: un video-montaje fotográfico, un spot, dos cortos documentales..., que te mostrarán que otra realidad es posible.



A partir de la serie de productos audiovisuales que dan forma a esta gala, resultantes de las iniciativas "[IntegrACTÚA con arte a favor de la inclusión social](#)", "[I Concurso de spots publicitarios a favor de la inclusión social](#)" y "[Talleres de video por la inclusión](#)", el proyecto integrACTÚA quiere compartir contigo la positividad de una sociedad construida y disfrutada por toda la ciudadanía en igualdad de condiciones.

Tanto la gala inicial, que tuvo lugar en Madrid, como las que a partir de mayo recomerán diferentes puntos de la geografía española, están planteadas como espacios abiertos de encuentro por lo que, si quieres acudir como invitado o invitada, solo tienes inscribirte.

Además, durante la gala y en la [exposición](#), que se celebrará paralelamente, se hará entrega de las guías "[Claves sobre la pobreza y la exclusión social en España](#)" y "[Ante la pobreza y la exclusión social, ¿qué puedo hacer yo?](#)".

Socios de España integrACTÚA

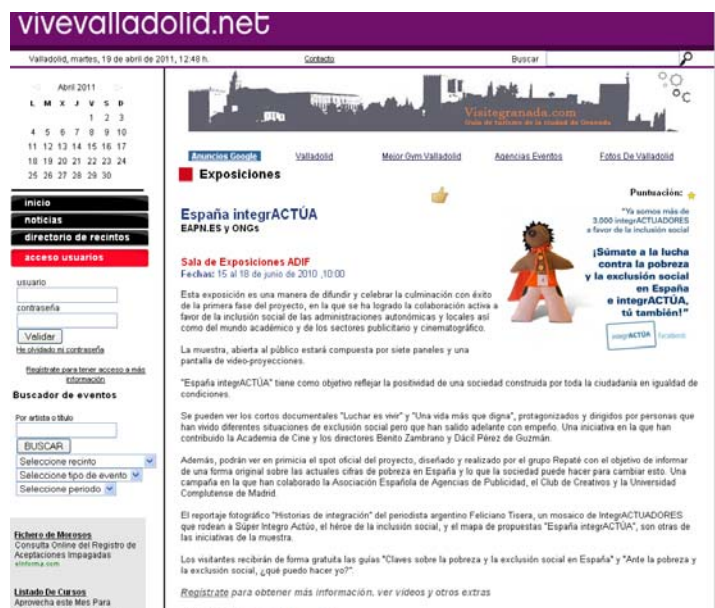
La gala que tuvo lugar el 22 de marzo en Madrid contó con la colaboración especial de la Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España. Este acto contó con la financiación del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

Este proyecto contó con la acogida de las diferentes ciudades donde tuvieron lugar tanto las exposiciones como las galas, teniendo reflejo en diferentes fuentes de información como:

- Noticiaspositivas.net: Cantabria integrACTÚA a favor de la inclusión social (<http://www.noticiaspositivas.net/2010/10/15/cantabria-integractua-a-favor-de-la-inclusion-social/>)



- Canal Solidario.org: Luces, cámara... ¡IntegrACTÚA en Castilla y León!
(<http://www.canalsolidario.org/noticia/luces-camara-integractua-en-castilla-y-leon/23971>)
- Hermandadblanca.org: Cantabria intergrACTÚA a favor de la inclusión social
(<http://hermandadblanca.org/2010/10/25/cantabria-integractua-a-favor-de-la-inclusion-social/>)
- Valladolid.net: España integrACTÚA
(<http://www.vivevalladolid.net/evento.php?idevento=649>)



- Discaparte: Arte contra la pobreza y la exclusión social
(<http://discaparte.com/blog/?tag=integractua>)

Una de las **buenas prácticas** realizadas por **Fundación ONCE** durante el año 2010 consistió en la producción y emisión de la **serie de televisión “Por Talento”** en 11 cadenas de televisión autonómicas y locales (Telemadrid, La Otra, Televisión Castilla y León, Canal Extremadura TV, Castilla La Mancha Televisión 2, Levante TV, Información TV, Málaga TV, Canal 21 La Opinión, La Opinión TV y V Televisión).

Para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad que se requieren para llevar a cabo esta acción de comunicación, FSC Inserta abrió un procedimiento de concurrencia para la producción de la serie, resultando adjudicataria del mismo la renombrada productora LUA Multimedia, fundada por el prestigioso periodista Manuel Campo Vidal.

Los **objetivos** que se pretendían alcanzar con esta acción de comunicación consistían en:

- **Mostrar el desempeño normalizado de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo,**
- **Difundir las opiniones de los responsables de RR.HH y de RSE de diferentes empresas en relación al rendimiento profesional de sus trabajadores con discapacidad,**
- Como consecuencia del cumplimiento de los dos objetivos anteriores, **impulsar la contratación de personas con discapacidad** por las empresas españolas.

El programa de televisión de 13 capítulos se ha rodado con formato magazine/documental de media hora de duración y el eje sobre el que pivota es el testimonial. El programa describe la realidad laboral de personas con diferentes tipos de discapacidad (sensorial, física, intelectual, etc) que en su momento recibieron los servicios de orientación de FSC Inserta y ahora desempeñan las tareas propias de su puesto de trabajo con absoluta normalidad.

Además, dentro de cada capítulo se recogen entrevistas con prestigiosos directivos empresariales, que dan testimonio sobre la productividad y el rendimiento profesional de personas con discapacidad.

La escaleta de cada uno de los capítulos es la siguiente:

1. Cabecera: 20 segundos.
2. Presentación del sumario de cada capítulo a cargo de la presentadora del programa, Lucía Dalmau: un minuto.
3. Primer reportaje de persona con discapacidad: siete minutos.
4. Paso a segundo reportaje: treinta segundos.
5. Segundo reportaje de persona con discapacidad: siete minutos.
6. Entrevista a un empresario comprometido con la integración de las personas con discapacidad: cinco minutos.
7. Paso a tercer reportaje: treinta segundos.
8. Tercer reportaje de persona con discapacidad: siete minutos.
9. Despedida: cuarenta segundos.

RAZONES PARA CONSIDERARLA BUENA PRÁCTICA

1. Por el alto grado de cobertura obtenido sobre la población objetivo de la acción de comunicación.

La serie ha sido emitida en ocho de las diecisiete comunidades autónomas españolas.

Comunidad de Madrid: Telemadrid, La Otra.

Andalucía: Canal Sur, Málaga TV y Canal 21 La Opinión.

Comunidad Valenciana: Información TV y Levante TV.

Castilla y León: La 8 de Castilla y León TV.

Castilla La Mancha: Castilla La Mancha Televisión 2

Extremadura: Canal Extremadura TV.

Galicia: V Televisión.

Región de Murcia: La Opinión TV.

A falta de datos de audiencia definitivos, la población cubierta por las cadenas de televisión autonómicas anteriormente mencionadas alcanza, de forma conjunta, casi los 24 millones de habitantes, es decir, más de la mitad de la población española, según el último padrón municipal a 1 de enero de 2011.

2. Por su repercusión mediática.

La emisión de la serie ha tenido un total de 91 impactos mediáticos en medios de comunicación de toda España incluyendo algunos tan prestigiosos como ABC, Onda

Cero, El Economista o Periodista Digital. Además, la noticia de su emisión fue publicada en medios regionales de tanta raigambre en sus territorios como el diario Levante, La Opinión de Málaga o Digital Castilla La Mancha.

3. Por la calidad obtenida en la realización de esta acción de comunicación.

Conscientes de que era importante elevar al máximo los estándares de calidad de la serie, FSC Inserta encargó la realización del programa de televisión 'Por Talento' a la prestigiosa productora LUA Multimedia, fundada por el periodista Manuel Campo Vidal

Lua Multimedia está especializada en la creación de programas de diversos géneros para televisión, documentales, spots de publicidad, exposiciones, campañas corporativas y eventos. En cuanto a la televisión, ha realizado programas como *Generación XXI* (primer programa emprendedores de la televisión europea), *Atrevete*, *En plan de negocio*, *Moda Viva*, *Emociones y + de 50*, todos ellos aclamados por la crítica especializada.

La calidad en la realización del programa viene asimismo acreditada por su emisión en algunas de las principales cadenas autonómicas y locales del país, que se pusieron en contacto con FSC Inserta para mostrar su interés en emitir la serie.

4. Por su credibilidad.

Cada capítulo incluye una entrevista con un prestigioso directivo empresarial en la cual aporta su opinión sobre la productividad de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo. No se trata, por tanto, de una serie de promoción al uso ni de mera publicidad sino un producto que cuenta con una demostrada credibilidad corroborada por los propios empresarios que han contratado a personas con discapacidad.

Los directivos empresariales entrevistados para la serie han sido los siguientes:

Marcos de Quinto: Presidente de Coca Cola Iberia.

María Garaña: Presidenta de Microsoft Ibérica.

Miguel Martínez: Presidente de Paradores.

Francisco Martín Frías: Presidente de MRW.

Miguel Ángel Merino: Director del Gabinete de Presidencia del Grupo Eroski.

Ana Millán: Directora de la Fundación Accenture.

Francisco Hevia: Director de Recursos Humanos de Grupo Siro.

Antonio Barroso: Director de Selección y Formación de Carrefour.

Gonzalo Antoñanzas: Director de RR.HH de IKEA Ibérica.

Joseba Arano: Director de Relaciones Humanas de Grupo Leche Pascual.

Cristina Sanz: Directora General de Personas y Organización de Repsol.

Fernando Riaño: Director de Igualdad y Diversidad de Barclays.

A continuación, reproducimos alguna de las opiniones de estos directivos empresariales:

Miguel Martínez (Presidente de Paradores de Turismo)

"Lo que hace falta es que los empresarios contraten a personas con discapacidad para que comprueben en primera persona su alto grado de productividad".

Francisco Martín Frías (Presidente de MRW)

"Hemos sido los primeros en crear la figura del tutor -también con discapacidad-, de los nuevos empleados con discapacidad que entran en la empresa. En favor de los empleados con discapacidad puedo decir que con su incorporación da fuerza moral al resto del departamento en el que trabaja".

Ana Millán (Directora de la Fundación Accenture)

La actuación en política social de Fundación Accenture es independiente del contexto económico. La acción social de las empresas no debe estar sujeta a los vaivenes de la coyuntura económica. Hay que diseñar unas actuaciones sociales que aporten la capacidad principal de la empresa, de forma independiente del contexto económico que se atraviese".

Miguel Ángel Merino (Director de Relaciones Institucionales de Eroski)

"Las personas con discapacidad contribuyen de una manera importante y satisfactoria a crear un ambiente laboral propicio para el desempeño profesional".

Francisco Heviá (Director de Recursos Humanos del Grupo Siro)

"Estamos incorporando a personas que dan ejemplo permanente de superación, esfuerzo y capacitación en su desempeño profesional, que creo que nos hacen mejores".

5. Por el uso de las nuevas tecnologías de la información.

Se ha dado amplia difusión a la serie Por Talento a través de los medios digitales de FSC Inserta: Solidaridad Digital (www.solidaridaddigital.es), FSC Inserta (www.fsc-inserta.es), el portal Por Talento (www.port talento.es) y Twitter.

6. Por haber utilizado criterios de igualdad de oportunidades.

La serie tiene como fin promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad pero especialmente para las mujeres con discapacidad, que sufren doble discriminación por su condición de mujer y por su discapacidad. Por ello, se ha prestado especial atención a que haya una presencia suficientemente representativa de trabajadoras con discapacidad.

Este criterio de fomentar la visibilidad de las mujeres en el terreno laboral no se limitó a las personas con discapacidad sino que se aplicó también en la elección de la persona encargada de presentar el programa, Lucía Dalmau, así como en la selección de los directivos empresariales entrevistados. Por ello, en la serie aparecen directivas como Cristina Sanz, Ana Millán o la propia María Garaña. Ésta última ostenta puestos de tanta representatividad como la presidencia de su empresa.

Se presenta como **buena práctica**, por parte de la **UAFSE**, la **Jornada de Reflexión sobre “El futuro del FSE y la política de cohesión”**, que ha servido para mostrar las líneas actualmente en discusión para el horizonte que se abre en 2014 y señalar las pautas a seguir para participar en el debate europeo de construcción de la política de cohesión.

Tras la decisión adoptada en marzo de 2010, por el Consejo Europeo, en virtud de la cual se acordó poner en marcha la nueva estrategia a favor del empleo y el crecimiento, conocida como “Europa 2020”, con el objetivo de promover el crecimiento inteligente, inclusivo y sostenible y la competitividad en Europa, se han fijado las metas de la UE, que constituyen objetivos comunes para orientar la actuación a nivel nacional de los Estados miembros. Dicha Estrategia se aplica conjuntamente tanto a autoridades nacionales como regionales y locales así como a los interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil.



Tras la publicación de las Directrices que los distintos Estados europeos debemos adoptar en el momento de diseñar nuestras políticas de empleo, e incorporarlas a los Programas Nacionales de Reformas, la UAFSE planteó la organización de esta Jornada, adelantándose a las propuestas de revisión del presupuesto de la Unión para el futuro período con el fin de facilitar y animar a la participación de los organismos españoles en el proceso de consulta pública que culminaría con el 5º Foro de la Cohesión a celebrar en Bruselas los días 31 de enero y 1 de febrero de 2011.

Se considera que es una “buena práctica”:

1. Por el uso de recursos innovadores en la presentación y desarrollo del evento, que ha supuesto un auténtico intercambio de opiniones y de participación entre los organismos asistentes al mismo, y del que se ha hecho eco a través de notas de prensa y medios de la Secretaría de Estado de Empleo y de la UAFSE, además de su difusión online en las páginas web de estas entidades.

2. Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos, ya que desde su inicio se han ido planteando las necesidades y proyectos de futuro para el FSE, lo que ha permitido dar a conocer los planteamientos presentados: pautas para la participación en la “Estrategia Europea 2020”, respuesta a las observaciones del 5º informe de la Comisión sobre la Cohesión Económica Social y Territorial, revisión del presupuesto de la Unión, etc.

3. Por haber incorporado criterios de Igualdad de oportunidades, tanto en los contenidos documentales, como en la parte organizativa del evento.

4. Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los Fondos, puesto que el objetivo básico de la reunión era el de dar a conocer el FSE, desde, en este caso, una perspectiva del papel futuro que le corresponderá desempeñar en el próximo periodo de programación.

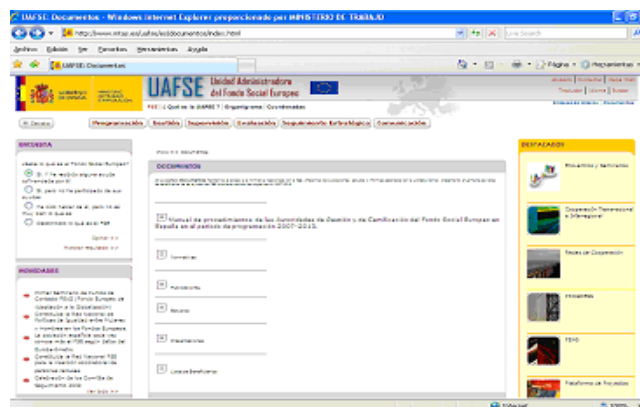
5. Por el alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación. Los trabajos desarrollados en el evento han abarcado a todos los organismos en principio susceptibles de participar en las políticas y programas del FSE: representantes institucionales de la Comisión Europea y de la Administración General del Estado responsables de los Fondos Comunitarios; representantes de las CC.AA y de organismos actualmente implicados en el desarrollo y la gestión del FSE, ONGs e interlocutores sociales.

6 Por la evidencia de un alto grado de calidad en el funcionamiento y trabajos generados en el seno de la jornada, como se ha podido comprobar por las conclusiones y resultados alcanzados.

7. Por el uso de nuevas tecnologías de la información, porque se ha difundido a través de la página web de la Autoridad de Gestión.

Por último, en cuanto a las obligaciones generales que se deben asumir con carácter general, la Autoridad de Gestión, al igual que todos los Organismos Intermedios y/o gestores, ha 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.

Dicha **lista de beneficiarios** se está publicando de un modo centralizado en la página Web de la Autoridad de Gestión, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (www.mtin.es/uafse), a medida que la información está disponible en la aplicación FSE 2007.



Asimismo, el 9 de mayo de 2010, en conmemoración del **Día de Europa**, se llevó a cabo el acto de izado de la bandera europea ante la sede de la Autoridad de Gestión, permaneciendo izada durante una semana, tal y como exige el artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión.



Por otra parte, el **evento de difusión anual** que la UAFSE organiza, se centró en el II Foro del Fondo Social Europeo, celebrado en Cáceres el 4 y 5 de mayo, para dar cuenta de los avances de los POs.



«Por una Europa más inclusiva»



Cáceres, 4 y 5 de mayo de 2010



En dicho evento se contó con la presencia de representantes de la Comisión Europea y con las distintas Administraciones regionales.

El Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social centró los dos grandes ejes de contenidos a lo largo de las dos Jornadas, en las que se introdujeron reflexiones y propuestas concretas de medidas en torno al logro de una Europa más inclusiva.



En concreto: El Fondo Social Europeo como herramienta para la inclusión y la respuesta ante la crisis económica y el desempleo juvenil fueron el núcleo de las presentaciones y debates, para intentar dar solución a la crisis económica y social del momento, además de analizar las nuevas necesidades surgidas como consecuencia de dicha crisis y las posibles actuaciones para dar respuesta a la misma, así como los refuerzos y/o medidas complementarias a introducir en los planes nacionales y autonómicos.



En el contexto de este II Foro se presentó el documental de la campaña publicitaria “Capacitados” de la Fundación ONCE, como una experiencia para la integración laboral de las personas con discapacidad.

ANEXO

INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE COMUNICACION



**INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE
COMUNICACIÓN DEL
PROGRAMA OPERATIVO
PLURIRREGIONAL DE LUCHA CONTRA LA
DISCRIMINACIÓN DEL FONDO SOCIAL
EUROPEO**

Versión Final

El FSE invierte en tu futuro

ÍNDICE

1. Metodología de evaluación	3
1.1. Diseño técnico de la evaluación.....	3
1.2. Métodos y técnicas utilizadas	4
2. Resumen del Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación	8
3. Análisis de la programación de la estrategia de comunicación.....	13
3.1. Coherencia interna	13
3.2. Contribución del Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 3 de octubre de 2007, «Comunicar sobre Europa en asociación»	17
4. Análisis de la aplicación de las medidas de información y publicidad.....	20
4.1. Avances en la ejecución de las medidas	20
4.2. Integración de las actividades de información y publicidad en el informe anual de ejecución.....	35
4.3. La repercusión de los sistemas de seguimiento en la calidad de la ejecución de las medidas.....	37
5. verificación de la inclusión de la información y publicidad en las actuaciones de verificación y control del fondo social europeo	40
6. Incorporación del principio de Igualdad de Oportunidades en las medidas de Información y Publicidad	41
7. Análisis del impacto: logros y desafíos de las actividades en materia de Información y Publicidad	44
8. Conclusiones y recomendaciones: propuesta de medidas a adoptar	48
9. Definición de Buenas prácticas	53
Anexo I: Cuestionario a Organismos Intermedios	68

1. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

1.1. Diseño técnico de la evaluación

El Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007-2013, dispone de un Plan de Comunicación que fue declarado “aceptado” por la Comisión el 24 de septiembre de 2008. Dicho Plan establece una estrategia de comunicación que está soportada por un objetivo global, unos objetivos específicos, unas líneas de acción y por las medidas necesarias para ponerla en práctica. Además, el Plan establece el método de seguimiento de la estrategia de comunicación, fundamentalmente a través de los Comités de Seguimiento y de los Sistemas de Evaluación.¹

En el presente período de programación cobran un **mayor protagonismo los aspectos relacionados con la información y la publicidad** en general de los Fondos Estructurales y en particular del Fondo Social Europeo, y aumentan las exigencias, obligaciones y responsabilidades en dicha materia por parte de los diferentes niveles de participación en las intervenciones.

Con el fin de evaluar el grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Comunicación se prevé la realización de dos informes de evaluación, en 2010 y 2013. El presente **informe de evaluación** de 2010, correspondiente al periodo desde el **1 de enero de 2007 hasta el 31 de marzo de 2010**, recoge el análisis de dicho Plan de Comunicación, con respecto a las acciones de comunicación desarrolladas, estando contemplado en el Plan de Seguimiento Estratégico y Evaluación Continua de FEDER, FSE y FC 2007-2013.

El informe de evaluación del Plan de Comunicación se incluirá en el informe anual de ejecución correspondiente al año 2010 como un capítulo aparte que valore los resultados de las medidas de información y publicidad en cuanto al grado de visibilidad y concienciación del PO.

El informe se **estructura** conforme a lo establecido en la “Guía Metodológica de Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos del FEDER, Fondo de Cohesión y FSE 2007-2013”². En primer lugar se presentará la metodología de evaluación utilizada así como la coherencia tanto interna como externa de la estrategia de comunicación del Programa Operativo, analizando posteriormente la aplicación, valoración e impacto de los diferentes aspectos de Información y Publicidad. Todo ello con el objetivo de extraer unas conclusiones y propuestas de mejora que permitan tomar medidas correctoras para el mayor grado de cumplimiento de los objetivos de comunicación.

¹ De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Reglamento 1828/2006 de la Comisión.

² “Guía Metodológica de Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos del FEDER, Fondo de Cohesión y FSE 2007 – 2013” elaborada por la Subdirección General de Administración del Fondo Europeo de Desarrollo Regional y la Subdirección General del Fondo de Cohesión y de Cooperación Territorial Europea de la Dirección General de Fondos Comunitarios (DGFC), del Ministerio de Economía y Hacienda, y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Con el fin de favorecer la correcta aplicación de las normas y actuaciones recogidas en el Plan de Comunicación se han designado responsables específicos en las autoridades de gestión, que se reúnen regularmente para tratar los aspectos relacionados con la información y publicidad en torno a redes y grupos de trabajo. A nivel europeo, se han constituido las redes INIO (en el ámbito del FSE) y la red INFORM (en el ámbito del FEDER). A nivel nacional, se ha constituido el Grupo Español de Responsables en materia de Información y Publicidad (GERIP), en el que participan los responsables en materia de información y publicidad de los Programas Operativos, además de las autoridades de gestión del FEDER, la Subdirección General de Administración del FEDER, la del Fondo de Cohesión, la Subdirección General de Fondos de Cohesión y de Cooperación Territorial Europea ambas de la Dirección General de Fondos Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda y del FSE, la Unidad de Gestión de la UAFSE del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de las personas responsables en materia de información y publicidad.

Por otra parte, también se ha constituido el Grupo de Responsables de Comunicación de los Organismos de la Administración General de Estado (GRECO-AGE).

En el seno de dichas redes de comunicación se realizan reuniones periódicas de cara a marcar las pautas en materia de seguimiento y evaluación de las actuaciones de información y publicidad de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales. El objetivo último consiste en lograr una mayor visibilidad de los Fondos, unida a una mayor concienciación de la ciudadanía acerca del papel que Europa juega en la mejora de su calidad de vida.

1.2. Métodos y técnicas utilizadas

En lo que respecta a los métodos y técnicas de análisis utilizadas para la evaluación de los Planes de Comunicación, se ha seguido la metodología indicada en la Guía de Seguimiento y Evaluación de los Programas Operativos del FEDER, Fondo de Cohesión y FSE 2007 – 2013.

Dicha evaluación consta de las siguientes herramientas y técnicas de evaluación:

- Análisis Documental.
- Análisis de los indicadores volcados por los diferentes gestores.
- Realización de entrevistas a los Organismos Intermedios del Programa Operativo.

El **análisis documental** realizado incluye el análisis de las siguientes fuentes de información:

- Plan de Comunicación del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007 – 2013.
- “Guía Metodológica de Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos FEDER, Fondo de Cohesión y FSE 2007-2013”.
- Reglamento (CE) nº 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional

- Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión
- Reglamento (CE) nº 1828/2006 por el que se fijan normas de desarrollo para el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen las 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
- Reglamento (CE) nº 846/2009 de la Comisión, que modifica el Reglamento (CE) nº 1828/2006, por el que se fijan normas de desarrollo para el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen las 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
- Pautas e instrucciones de las redes de comunicación relacionadas con los Fondos Estructurales: GRECO-AGE y GERIP
- Libro Blanco sobre una política europea de comunicación, COM (2006) 35 final
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones: “Comunicar sobre Europa en asociación”, COM(2007) 568 final
- Informes de ejecución 2007, 2008 y 2009 del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007 – 2013.
- Informes de ejecución 2007, 2008 y 2009 de los diferentes Organismos Intermedios del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007 – 2013.

Además de toda esta información, se ha procedido a analizar los **indicadores de realización y de resultados** recopilados por los Organismos Intermedios y volcados en la aplicación que la Autoridad de Gestión ha puesto a su disposición y que fue presentada al conjunto de Organismos Intermedios el 7 de marzo de 2010. Dichos indicadores se dividen en siete tipos de actividades:

- o Actividades y actos públicos
- o Difusión en medios de comunicación
- o Publicaciones realizadas
- o Información a través de páginas web
- o Información a través de cualquier tipo de cartelería
- o Instrucciones emitidas hacia los participantes de los programas operativos
- o Redes de Información y Publicidad

El análisis de estos indicadores se desarrolla en el apartado 4 de análisis de la aplicación de las medidas de Información y Publicidad.

Adicionalmente a estos indicadores, se han diseñado para la evaluación unos indicadores de impacto, que permitirán medir los efectos o consecuencias más a largo plazo de las actuaciones de información y publicidad y si estos efectos son atribuibles a dichas intervenciones.

Los indicadores de impacto se medirán a partir de la **realización de entrevistas personales a los Organismos Intermedios del Programa Operativo** mediante una serie de preguntas que atañen tanto al grado de conocimiento teórico como al grado de aplicación práctica de las obligaciones en materia de información y publicidad.

En la siguiente tabla se muestran las 10 entrevistas realizadas durante el proceso de elaboración de presente informe:

Tabla 1. Organismos Intermedios entrevistados del PO "Lucha contra la Discriminación"

ORGANISMO INTERMEDIO	PERSONA/S ENTREVISTADA/S	¿RESPONSABLE DE I+P?	FECHA
FUNDACIÓN ONCE	María Tussy Virginia Carcedo	Sí	17/03/2010
FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	Benjamín Cabaleiro	Sí	17/03/2010
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	Carmen Cárdenas	Sí	18/03/2010
CÁRITAS	Félix Miguel Sánchez	Sí	31/03/2010
FUNDACIÓN LUIS VIVES	Carmen Doncel Esther Camuñas	Sí	23/03/2010
DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN	Emilio Ayala	Sí	25/03/2010
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES	Pilar Ortiz de la Vega	Sí	29/03/2010
TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	Ana Domínguez de Lucio Abilio Martínez González	No	30/03/2010
IMSERSO	Rosa San Marcial Ayllón María Teresa Vildá Gutiérrez	Sí	26/03/2010
INSTITUTO DE LA MUJER	Rosa María Marina	Sí	26/03/2010

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la UAFSE.

En la mayoría de los casos la entrevista fue con el responsable de información y publicidad, bien en solitario, bien con otra responsable de gestión de las actuaciones del PO en el marco del PO. En el caso de Trabajo Penitenciario la entrevista se realizó con los jefes de servicio de formación para la inserción laboral y de formación ocupacional, que llevan a cabo las labores de comunicación de dicho organismo, en ausencia de la responsable de información y publicidad que no se encontraba disponible en las fechas durante las que se celebraron las entrevistas con los Organismos Intermedios.

Adicionalmente a las entrevistas realizadas con los Organismos Intermedios, y con el fin de medir el impacto de las actividades de Información y Publicidad llevadas a cabo, el análisis de impacto se completa con un proceso de **encuestación a la ciudadanía** con el fin de contrastar si el público en general está concienciado con el papel que la Unión Europea juega en la mejora de su calidad de vida.



2. RESUMEN DEL PLAN DE COMUNICACIÓN DEL PROGRAMA OPERATIVO DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

En el nuevo periodo de programación de los Fondos Estructurales 2007-2013 la normativa comunitaria es más exigente en lo que se refiere a la información y publicidad de los Programas Operativos. Los requisitos de información y publicidad se incrementan en el nuevo periodo, especialmente en lo que se refiere a:

- La información a los potenciales beneficiarios,
- La obligación de los beneficiarios de comunicar la contribución de los Fondos a sus proyectos,
- Y la publicidad de la ejecución y los resultados de las intervenciones entre el público en general.

En este sentido, todos los Programas Operativos del Fondo Social Europeo (FSE) han de ir acompañados de un Plan de Comunicación, que determine las responsabilidades y funciones que han de desempeñarlos distintos agentes implicados en cuanto a información y publicidad de las intervenciones.

El Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación es un plan plurirregional.

El Reglamento (CE) del Consejo 1083/2006, de 11 de julio de 2006, establece tres objetivos, que sustituyen a los objetivos del período anterior 2000-2006, con el fin de garantizar la adecuada aplicación de las agendas de Lisboa y Gotemburgo en función de las circunstancias específicas de las regiones

Las regiones españolas quedan clasificadas de la siguiente forma:



Fuente: Elaboración propia a partir de Info regio. Comisión Europea. Distribución de las Comunidades Autónomas según criterios de subvencionabilidad

El coste total previsto para el Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013 se eleva a 545.055.377 euros, y la financiación del FSE asciende a 380.878.883 euros.

El reparto general del presupuesto del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación entre regiones del objetivo de Convergencia y regiones del objetivo de Competitividad se ajusta a los siguientes porcentajes de distribución establecidos en el MENR:

- Regiones de Convergencia: 50,07%
- Regiones *phasing-out* (Convergencia): 4,56%
- Regiones de Competitividad: 24,14%
- Regiones *phasing-in* (Competitividad): 21,23%

Garantizándose el pleno respeto al principio de intransferibilidad de las asignaciones financieras de cada objetivo establecida en el artículo 22 del Reglamento 1083/2006.

Serán responsables de la aplicación del Plan y del cumplimiento de la normativa comunitaria en materia de información y publicidad, cada uno en las intervenciones de su competencia:

- La Autoridad de Gestión del FSE, representada por la Unidad de Gestión de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).
- Los Organismos Intermedios del Programa Operativo:
 - Dirección General de Integración de los Inmigrantes (MTIN)
 - Dirección General de Inmigración (MTIN)
 - Instituto de la Mujer (MINISTERIO DE IGUALDAD)
 - IMSERSO (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE)
 - Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (Ministerio del Interior)
 - Fundación ONCE
 - Fundación Luis Vives
 - Cáritas Española
 - Cruz Roja Española
 - Fundación Secretariado Gitano

Además, los Organismos Intermedios, para difundir las oportunidades de financiación que ofrece el PO, contarán con la colaboración de otros organismos, cuya cercanía a los potenciales beneficiarios y participantes en las operaciones contribuya a garantizar la efectividad de las acciones de comunicación.

La implicación de estos organismos colaboradores en las acciones de comunicación del Plan será variable, oscilando entre la posible asunción de la ejecución directa de algunas de las medidas, hasta la mera distribución de la información o los materiales divulgativos que elaboren la Autoridad de Gestión y/o los Organismos Intermedios. Estos organismos serán en muchos casos beneficiarios de las intervenciones del Fondo Social a través del PO.

Entre estos organismos, podrían estar:

- autoridades europeas, nacionales, regionales y locales;
- asociaciones, fundaciones, organizaciones no gubernamentales y otras entidades de acción social;
- organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas;
- interlocutores económicos y sociales;
- Universidades y otros centros educativos (de primaria, secundaria y de formación no reglada);
- Universidades y otros centros de investigación;
- colegios profesionales;
- medios de comunicación;
- entidades financieras;
- centros de información o asesoramiento, etc.

El Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación contará con un presupuesto aproximado para las medidas del Plan de 12.256.759 €, de los que el 76,7% procedería del eje de asistencia técnica del PO. Este importe supondría el 1,7% del coste total del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

Teniendo en cuenta los porcentajes de distribución establecidos en el MENR el presupuesto por regiones quedaría:

- Regiones de Convergencia: 6.136.959 €
- Regiones *phasing-out* (Convergencia): 558.908,2 €
- Regiones de Competitividad: 2.958.782 €
- Regiones *phasing-in* (Competitividad): 2.602.110 €

Los objetivos del Plan se articulan en torno a tres grandes ideas, que sustentan la estrategia del mismo:

- Transparencia en la aplicación de la ayuda comunitaria, que permita una elevada participación en la ejecución del PO, un amplio aprovechamiento de las acciones por parte de los participantes, y una gestión ágil y operativa del FSE.
- Visibilidad de la Unión Europea, del Programa Operativo, del FSE y del papel desempeñado por la Unión y los organismos implicados en la gestión del PO en la lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo.
- Sensibilización de la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de determinados colectivos.

De acuerdo con este planteamiento, el Plan define una serie de objetivos y líneas de acción, que marcan la orientación de las medidas de información y publicidad que se pondrán en marcha y concretan el tipo de mensajes que se dirigirá a cada tipo de público (ver Tabla 2).

En lo que respecta la transparencia en la gestión del FSE, el Plan prevé implementar un variado conjunto de medidas destinadas a todos aquellos agentes que puedan participar en la

gestión o ejecución del Fondo, o que efectivamente participen en ellas, que tendrán por finalidad:

- Incentivar la participación en la ejecución del PO. Con objeto de lograr que todos los agentes susceptibles de participar en la ejecución de las operaciones del PO cuenten con la información necesaria para proponer y presentar proyectos a cofinanciación, se pondrán en marcha 3 líneas de acción, que perseguirán:
 - Dar a conocer las actividades del PO y las vías de acceso a las mismas a los potenciales beneficiarios.
 - Difundir entre los potenciales solicitantes de la ayuda comunitaria, en el marco de operaciones concretas, los requisitos y condiciones de acceso a la financiación.
 - Anticipar a los potenciales beneficiarios las obligaciones de mayor calado que deberán asumir si finalmente sus proyectos son aprobados y reciben financiación europea.
- Hacer más ágil y operativa la gestión del FSE. Un grupo de medidas del Plan tratará de informar a los beneficiarios sobre sus principales obligaciones en relación con las actividades del PO que ejecuten, así como a facilitarles sus tareas de gestión, seguimiento, control, información y publicidad.
- Alcanzar una amplia participación en las acciones del PO. Se buscará que las acciones del PO lleguen al mayor número posible de personas, dirigiendo un conjunto de medidas del Plan hacia los potenciales participantes en las intervenciones, a fin de darles a conocer las actividades del PO y las posibilidades que les ofrecen para conseguir un empleo o mejorar su empleo actual.

Por otro lado, el Plan persigue la visibilidad del PO, teniendo en su punto de mira la concienciación de la ciudadanía sobre la importante contribución que la Unión Europea realiza, a través del FSE, a la mejora del nivel y la calidad de empleo en España. En concreto, el Plan persigue:

- Dotar de visibilidad al PO, al FSE y al papel de la UE y de los Organismos Intermedios, lo que pasa por dar a conocer el PO a la opinión pública, divulgar la cofinanciación comunitaria de las operaciones del PO a través del FSE, y poner de relieve el importante papel que la UE y los organismos implicados en la gestión del Programa desempeñan en la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo.
- Hacer ver a la ciudadanía los logros en materia de empleo que se vayan obteniendo con la aplicación del PO, publicitando de forma periódica, a lo largo de todo el periodo de ejecución, los avances y resultados del trabajo de inserción laboral realizado.

Por último, se trabajará en la sensibilización de la sociedad española en torno a las situaciones de vulnerabilidad que experimentan determinados colectivos en el ámbito del empleo, velando por:

- Sensibilizar a la opinión pública sobre las dificultades de acceso, mantenimiento y promoción de determinados colectivos en el mercado de trabajo y contrarrestar la percepción y discurso social negativos que generalmente existen en relación a los mismos.

- Concienciar a los agentes implicados en la gestión del FSE de la necesidad de lograr una comunicación efectiva de la política social europea hacia la ciudadanía en general.

A continuación, la Tabla 2 resume los objetivos y líneas de acción del Plan anteriormente expuestos, mostrando su relación con los grupos destinatarios de las medidas información y publicidad del mismo.

Tabla 2. Árbol de objetivos del Plan de Comunicación del PO de Lucha Contra la Discriminación

	TRANSPARENCIA			VISIBILIDAD	SENSIBILIZACIÓN
OBJETIVOS	Incentivar la participación en la ejecución del PO.	Hacer más ágil y operativa la gestión del FSE.	Alcanzar una amplia participación en las acciones del PO.	Dotar de visibilidad al PO, al FSE y al papel de la UE y de los Organismos Intermedios. Hacer ver a la ciudadanía los logros y resultados en materia de empleo que se obtienen con el PO.	Sensibilizar a la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de determinados colectivos.
LÍNEAS DE ACCIÓN	1. Dar a conocer el PO y las vías de acceso a la financiación. 2. Difundir los requisitos y condiciones de acceso a las operaciones. 3. Anticipar las futuras implicaciones de los beneficiarios.	4. Informar de la publicación de la lista de beneficiarios, operaciones y cuantías. 5. Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargados de realizarlos.	6. Fomentar una amplia participación en las acciones del PO.	7. Dar a conocer el PO. 8. Divulgar la cofinanciación del FSE. 9. Difundir la ejecución y los resultados del PO.	10. Concienciar sobre las dificultades de integración laboral que experimentan determinados colectivos. 11. Reflexionar sobre la comunicación de la política social europea.
DEST.	POTENCIALES BENEFICIARIOS	BENEFICIARIOS	POTENCIALES PARTICIPANTES	PÚBLICO EN GENERAL	

Fuente: Plan de Comunicación del PO de Lucha Contra la Discriminación

3. ANÁLISIS DE LA PROGRAMACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

3.1. Coherencia interna

Para el análisis de la consistencia interna se parte de los objetivos estratégicos relativos al FSE del Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

Las tablas que siguen muestran para dicho plan de comunicación los objetivos estratégicos marcados y la capacidad de dichos objetivos relacionados con FSE de incidir tanto sobre los restantes objetivos estratégicos como sobre las líneas de acción establecidas, bien por su influencia bien por su sensibilidad, en términos del porcentaje real de las sinergias desarrolladas con respecto a las potenciales.

Los objetivos estratégicos y los correspondientes destinatarios del Plan de Comunicación del PO de Lucha Contra la Discriminación se especifican en la siguiente tabla. A continuación se realiza el estudio de incidencia de unos objetivos sobre los restantes y de los objetivos sobre las líneas de acción.

Tabla 3. *Objetivos estratégicos del PCPOLD*

Destinatario	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Potenciales Beneficiarios	OE1. Incentivar la participación en la ejecución del PO
Beneficiarios	OE2. Hacer más ágil y operativa la gestión del FSE
Potenciales participantes	OE3. Alcanzar una amplia participación en las acciones del PO
Público en general	OE4. Dotar de visibilidad al PO, FSE y al papel de la UE y de los Organismos Intermedios. Hacer ver a la ciudadanía los logros y resultados en materia de empleo que se obtienen con el PO
	OE5. Sensibilizar a la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de determinados colectivos

Tabla 4. Coherencia interna entre los objetivos de la Estrategia del PCPOLD..

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PCPOLD	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PCPOLD						
	OE1	OE2	OE3	OE4	OE5	Nº Obj atendidos	% sobre total
OE1						2	50%
OE2.						2	50%
OE3						1	25%
OE4						3	75%
OE5						0	0%
Grado de cobertura por OE (Nº)	2	0	3	2	1		
Grado de cobertura por OE (%)	50%	0%	75%	50%	25%		

La valoración conjunta de la capacidad de influencia (lectura horizontal de la matriz) y de sensibilidad relativa (lectura vertical de la matriz) permite realizar una clasificación de los objetivos en cuatro grandes grupos y extraer las siguientes conclusiones:

- El objetivo específico encaminado a incentivar la participación en la ejecución del PO (OE1) se considera un **objetivo estratégico**, por tener una valoración alta tanto en influencia como en sensibilidad con respecto a la media. En concreto, se considera que el OE1 influye sobre el OE3 y el EO4 ya que, al incentivar la participación en la ejecución del PO un efecto inmediato es el aumento de la participación en la ejecución y por tanto, en las acciones de PO. Asimismo, se considera que al incentivar la participación, se difunden las condiciones de participación así como la ejecución y se dota de visibilidad al PO y por ende al FSE y al papel de UE y de los Organismos Intermedios (OE4).

También se considera como objetivo estratégico el OE4 debido a que al dotar de visibilidad al PO, FSE y al papel de UE y de los Organismos Intermedios, realiza una difusión de, entre otros aspectos, la financiación de los Fondos Europeos y por tanto, incentiva la participación en la ejecución del PO (OE1). Además, esta difusión alcanza también a colectivos que pueden decidir pasar a participar en las acciones del PO (OE3). Por último, al hacer ver a los ciudadanos los logros y resultados en materia de empleo que se obtienen con el PO, se les está transmitiendo en cierto modo, las propias dificultades de alcanzar dichos logros, y en el marco de la lucha contra la discriminación, se sensibiliza a la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de determinados colectivos (OE5).

Por tanto, el OE1 y el OE4 son clave por su elevado efecto multiplicador, y a fin de aprovechar su elevada capacidad, requieren de una especial atención desde el punto de vista de su coordinación.

- El OE2 se clasifica como un objetivo básico por su capacidad de influencia mayor que la media y una sensibilidad menor que la media. Se considera que el OE2,

concerniente a facilitar, o hacer más ágil y operativa la gestión del FSE representa una alternativa la hora de incentivar la participación en la ejecución del PO de potenciales beneficiarios y por tanto influye sobre el OE1, esta influencia también se produce sobre el OE3 ya que, una condición fundamental a la hora de aumentar la participación en las acciones del PO es la de facilitar o simplificar la gestión de dichas acciones o actuaciones.

- El OE3, referente a alcanzar una amplia participación en las acciones del PO, es un **objetivo sensible**, con una mayor dependencia del resto de los objetivos, puesto que su grado de influencia es menor que su sensibilidad. Este objetivo sólo influye de forma directa sobre el OE4, debido a que al alcanzar una amplia participación se dota por defecto de visibilidad a las acciones del PO y por tanto del FSE y del papel de la UE (OE4).
- El objetivo OE5 se considera independiente porque no influye sobre ninguno de los objetivos restantes y tan solo un objetivo, el OE4 influye sobre él. Por tanto, el OE5 tiene niveles bajos tanto de influencia como de sensibilidad.

En la tabla 5 se especifican las diferentes líneas de acción para el Plan de Comunicación y en la tabla 6 se establece la relación directa entre los objetivos del Plan de Comunicación y las líneas de acción, por las cuales se definen las actuaciones subvencionables por el FSE. Al igual que en el análisis de sinergias entre objetivos, se ha considerado más relevante analizar solamente la relación directa.

Tabla 5. Líneas de acción del PCPOLD

Grupo destinatario	Líneas de acción
Potenciales beneficiarios	LA1. Dar a conocer el PO y las vías de acceso a la financiación
	LA2. Difundir los requisitos y condiciones de acceso a las operaciones
	LA3. Anticipar las futuras implicaciones de los beneficiarios
Beneficiarios	LA4. Informar de la publicación de la lista de beneficiarios, operaciones y cuantías
	LA5. Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargados de realizarlos
Potenciales participantes	LA6. Fomentar una amplia participación en las acciones del PO
Público en general	LA7. Dar a conocer el PO
	LA8. Divulgar la cofinanciación del FSE
	LA9. Difundir la ejecución y los resultados del PO
	LA10. Concienciar sobre las dificultades de integración laboral que experimentan determinados colectivos
	LA11. Reflexionar sobre la comunicación de la política social europea

Ya en el árbol de objetivos del Plan de Comunicación del PO de Lucha Contra la Discriminación aparecen relacionadas las líneas de acción con los objetivos; no obstante, debido a que en dicho árbol se tiene en cuenta una tercera variable, (el destinatario), en el análisis que sigue se encuentran nuevas sinergias.

Tabla 6. Valoración de la Consistencia de la Estrategia, entre objetivos y Líneas de acción del PCPOLD

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL FSE	Líneas de acción											Nº	% sobre total
	LA1	LA2	LA3	LA4	LA5	LA6	LA7	LA8	LA9	LA10	LA 11		
OE1												6	36,36%
OE2												5	36,36%
OE3												3	36,36%
OE4												5	45,45%
OE5												3	27,27%

Fuente: Elaboración propia.

En la matriz se puede observar cómo todos los objetivos quedan cubiertos por al menos una línea de acción.

El OE1 dirigido a incentivar la participación en la ejecución del PO, es atendido por LA1, LA2, LA3, ya que se entiende que al dar a conocer las líneas de acceso a la financiación, difundir los requisitos y condiciones de acceso e informar sobre las implicaciones de la cofinanciación se otorga transparencia a la gestión de los fondos, se muestran las oportunidades que representan y por tanto se incentiva la participación.

También se observa que al facilitar las tareas de gestión a los organismos, dar a conocer el PO y la cofinanciación del FSE (LA5, LA7 y LA8) se incentiva también la participación en el PO debido a que la información y las facilidades de gestión representan palancas a la hora de incentivar dicha participación.

Se considere que LA1, LA2, LA3, LA4 y LA5 ayudan directamente a la consecución del OE2, ya que todas estas líneas de acción representan información sobre el PO, el FSE y las gestiones que llevan asociadas y por tanto, facilitan y hacen más ágil y operativa la gestión de las actuaciones.

El OE3 es atendido por 3 líneas de acción, ya que a la hora de alcanzar una amplia participación en las acciones se antoja necesario fomentar antes dicha participación e informar sobre el PO y la cofinanciación del FSE (LA6, LA7 y LA8)

El objetivo dirigido a dotar de visibilidad al PO, al FSE y al papel de la UE y de los Organismos Intermedios, OE4 es atendido de forma directa por 5 líneas de acción entre las que se encuentran LA6, LA7, LA8, LA9 porque se opina que al fomentar una amplia participación en las acciones del PO, informar sobre éste, sobre el FSE y difundir los logros alcanzados ayuda a dotar de visibilidad al PO, FSE y al papel de UE y los Organismos Intermedios. Además al reflexionar sobre la comunicación de la política social europea se da en cierto modo visibilidad al papel que juega la UE en la sociedad española, por lo que la LA11 también ayuda a la consecución del OE4.

Finalmente, el OE5 es atendido únicamente por la LA10.

3.2. Contribución del Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 3 de octubre de 2007, «Comunicar sobre Europa en asociación»

Preocupada por reducir la brecha que separa a los ciudadanos y a la Unión Europea (UE), la Comisión Europea propone en la Comunicación “Comunicar sobre Europa en asociación” varias acciones que permitan informar mejor y escuchar a los ciudadanos europeos. Estas acciones van en consonancia con el Libro Blanco sobre una política de comunicación europea, de febrero de 2006. Dicha Comunicación cuenta con los siguientes objetivos:

Una comunicación coherente e integrada

Las actividades y los servicios de comunicación de la Comisión están muy diversificados. Además, la Comisión utiliza numerosas herramientas de comunicación, entre otras, los medios de comunicación audiovisuales, Internet, prensa escrita, publicaciones, organización de eventos y puntos de difusión de información. Es necesario integrar y explotar de manera coherente el conjunto de las actividades de comunicación. **Todas las partes interesadas deben informar de manera coherente sobre la acción europea.**

Implicar a los ciudadanos

Con el fin de que los ciudadanos participen en el debate europeo, es preciso **actuar**, en primer lugar, **a nivel local**.

La Comisión fomenta la **ciudadanía europea activa**, ayudando a los Estados miembros que lo deseen a hablar de Europa en los centros escolares, a través de diversas medidas.

El acceso de la sociedad civil a la Comisión mejorará gracias a la designación de un punto de contacto específico en cada uno de sus servicios. Que se extrapola en el caso de la política de cohesión a las autoridades de gestión de los fondos estructurales

Crear una esfera pública europea

Con el fin de suscitar un debate que atraviese las fronteras nacionales, es necesario **implicar en el proceso a los actores políticos**. Los partidos políticos nacionales y europeos y los representantes elegidos en general son actores privilegiados para lanzar un debate.

Conviene también implicar aún más a **los medios de comunicación y los servicios de información**. La Comisión desea garantizar una cobertura más amplia de los asuntos europeos en las cadenas audiovisuales existentes y fomentará la creación de redes europeas de organismos de radio y televisión.

La Comisión ayudará la sociedad civil, a las ONG, al sector privado y al sector público a crear una red de sitios Internet que permita abordar las cuestiones europeas.

Por último, la creación de una esfera pública europea requiere que se escuche y **se comprenda a la opinión pública europea**. Para ello, la Comisión quiere reforzar el Eurobarómetro gracias a un mayor recurso a herramientas de encuesta cualitativas e innovadoras y a sondeos que tengan por objeto los efectos de la comunicación. El servicio

Europe Direct puede también facilitar información sobre los principales temas de preocupación de los ciudadanos. Por último, las consultas permiten conocer la opinión pública europea sobre las principales propuestas legislativas. Las representaciones de la Comisión participarán en las campañas destinadas a animar al público a participar en estas consultas.

Reforzar el enfoque de asociación

La comunicación no debe ser «un asunto de Bruselas». Por ello, la Comisión quiere **colaborar con los Estados miembros**, reforzando las asociaciones de gestión con aquellos que lo deseen. Estas asociaciones de gestión se basan en planes de comunicación comunes. Una cooperación de esta naturaleza permitirá adaptar la comunicación a las circunstancias locales y a los temas de interés nacional.

La Comisión desea también desarrollar una **colaboración más estrecha con las instituciones europeas**. Propone, en particular, reforzar el papel del Grupo de Trabajo Interinstitucional de Información. Este grupo se encarga de formular orientaciones relativas a las prioridades de la UE en materia de comunicación y acordar la estrategia de comunicación de la Unión.

Dado que la Comisión no puede mejorar la comunicación por sí sola, propone al Parlamento y al Consejo la celebración de un **acuerdo interinstitucional sobre comunicación**, con el propósito de consensuar las principales prioridades de comunicación de la UE, explotar mejor los recursos utilizados por cada institución y animar a los Estados miembros a cooperar en esta materia. Dicho acuerdo facilitará la aprobación de un plan de trabajo anual común que fijará prioridades comunitarias en materia de comunicación. No se trata de difundir el mismo mensaje, sino de informar sobre los mismos temas de manera coordinada.

Análisis de Coherencia externa

En este apartado se pasa a analizar la correlación existente entre los objetivos marcados por el Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación y la comunicación de la Comisión. A continuación se recogen los objetivos del plan de comunicación y los extraídos de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 3 de octubre de 2007, «Comunicar sobre Europa en asociación».

Tabla 7. Objetivos estratégicos de la Comunicación de la Comisión

OBJETIVOS ESTRATÉGICO
OE1. Conseguir una comunicación coherente informando sobre la acción europea. Todas las partes interesadas deben informar de manera coherente sobre la acción europea.
OE2. Implicar a los ciudadanos
OE3. Crear esfera pública europea
OE4. Reforzar el enfoque de asociación

Tabla 8. Coherencia externa de los objetivos del PCPOLD

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PCPOLD	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA COMUNICACIÓN					
	OE1	OE2	OE3	OE4	Nº Obj atendidos	% sobre total
OE1					2	50%
OE2.					0	0%
OE3					1	25%
OE4					4	100%
OE5					4	100%

Como se observa en la tabla 8, los objetivos del Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación que están más dirigidos a la información del ciudadano son los que más concuerdan con los objetivos de la Comunicación de la Comisión, ya que son los más relacionados con la creación de una opinión pública europea y el fortalecimiento de la visibilidad del FSE.

4. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

4.1. Avances en la ejecución de las medidas

El Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación FSE de 2007-2013 enunciaba una serie de acciones de comunicación que debían ser llevadas a cabo a lo largo de dicho periodo.

En esta primera parte del periodo, 2007-2010, se han realizado, en mayor o menor medida, la totalidad de las acciones definidas.

El avance en términos de ejecución de las medidas se efectuará fundamentalmente a raíz de la información relativa a indicadores de seguimiento de las medidas de información y publicidad. Dichos indicadores se clasifican de acuerdo a dos tipos: de realización y de resultados, en función de si quieren medir la ejecución física a corto plazo o bien su repercusión en función del público objetivo.

Las actividades de información y publicidad se desglosan en siete tipos diferentes, de acuerdo a las que se establecen dichos indicadores, que están en proceso de recopilación y volcado en la aplicación informática diseñada al efecto por la UAFSE, por parte de los Organismos Intermedios.

Los tipos son los siguientes:

1. Actividades y actos públicos.
2. Difusión en medios de comunicación.
3. Publicaciones realizadas.
4. Información a través de páginas web.
5. Información a través de cualquier tipo de cartelería.
6. Instrucciones emitidas hacia los participantes en los Programa Operativo.
7. Redes de información y publicidad.

En el marco del plan de comunicación del Programa Operativo existen medidas de información, encaminadas a dar cuenta de sus responsabilidades en esta materia a los beneficiarios y a informar a los participantes en las actuaciones de que éstas cuentan con el apoyo del Fondo Social Europeo, por múltiples vías; y medidas de publicidad, encaminadas a dar difusión de los resultados y realizar balances de actuación, así como captar participantes y dar a conocer las actuaciones de los POs al público en general.

A continuación se recogen ejemplos de medidas de cada uno de los tipos:

Medidas de información:

- Publicación en BOE y páginas web de los organismos de convocatorias y bases reguladoras



- Publicación en BOE y páginas web de los organismos de resoluciones de adjudicación
- Publicación de pliegos de cláusulas administrativas y técnicas.
- Publicación de resoluciones de adjudicación.
- Firma de convenios de colaboración.
- Elaboración y distribución de manuales de gestión, de procedimiento o instrucciones de gestión a los beneficiarios, incluyendo aspectos de información y publicidad.

Medidas de publicidad:

- Actividades y actos públicos con motivo del lanzamiento de programas.
- Campañas de difusión (anuncios, notas de prensa, etc.).
- Publicación de artículos.
- Elaboración de estudios e informes.
- Páginas web.
- Material divulgativo: carteles, folletos, merchandising.

En el proceso de celebración de entrevistas, se ha procedido a preguntar a los Organismos Intermedios por las actividades realizadas, con carácter cualitativo, de acuerdo a lo previsto en el guión de entrevista. En muchos casos se han mostrado físicamente ejemplos del material divulgativo realizado, tanto a nivel interno como externo, haciéndose entrega en algunos casos al equipo evaluador de algunas muestras.

Algunos ejemplos son:

- Modelos de papelería del Programa Por Talento de la fundación ONCE.



- Ejemplar del Cuaderno Europeo nº 7 “Construyendo Europa con los ciudadanos”.



- Folleto informativo sobre el Programa Acceder y el PO 2007-2013 de la Fundación Secretariado Gitano.



En general, dentro de las medidas de información puede diferenciarse entre las dirigidas a los organismos beneficiarios (gestores), a los beneficiarios finales, a los potenciales beneficiarios y a la ciudadanía en general.

Las actuaciones de información a organismos beneficiarios por parte del Organismo Intermedio se consideran actividades de información interna, vinculadas fundamentalmente con los procedimientos internos; en consecuencia, se desarrollan en mayor detalle en el apartado 3.3 “La repercusión de los sistemas de seguimiento en la calidad de la ejecución de las medidas”.

Cabe destacar que en muchos casos, el Organismo Intermedio entrevistado es simultáneamente organismo gestor, influyendo, este hecho, tanto en los canales como en los procesos de información empleados.

A lo largo de las entrevistas se han identificado las siguientes vías de información a potenciales beneficiarios:

- Convocatorias y concursos.
- Folletos y otro material divulgativo.
- Actos de difusión.
- Difusión en Internet, prensa, radio, cartelería...

Los Organismos Intermedios ponen a disposición de los potenciales beneficiarios toda la información referente a convocatorias, concursos y convenios así como datos de contacto de

aquellas unidades administrativas a las que se pueden dirigir para solicitar cualquier tipo de información referida al PO en Internet, a través de la versión electrónica del BOE y/o en sus propias páginas Web, como por ejemplo, en la página web del Instituto de la Mujer (www.inmujer.migualdad.es), la de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (www.mtin.es) y la página web del IMSERSO (www.imserso.es).

En el caso de las convocatorias de subvenciones o ayudas, la información referente a la cofinanciación suele figurar tanto en la propia convocatoria como en las bases reguladoras, mientras que para los concursos, los beneficiarios (ejecutores) encuentran las referencias a la cofinanciación en los pliegos de condiciones.

Varios Organismos Intermedios informan asimismo sobre sus actuaciones, y la cofinanciación de los fondos, a través de actos de difusión, como por ejemplo, los actos de lanzamiento de programas de becas o los foros y ferias en las que se reparte material divulgativo, o en general, a través de las jornadas, cursos o seminarios que organizan para dar a conocer la gestión del PO y sus resultados. Algunos de estos casos son por ejemplo, Cáritas con sus presentaciones de la Exposición Itinerante Jornada Empleo en diferentes ciudades, la Fundación Luis Vives con la jornada de presentación del plan de fortalecimiento ONG, la Fundación Secretariado Gitano con la “Conferencia Europea del POLCD” o la Fundación ONCE con el acto de lanzamiento de la Red INNET16 entre otros.

Para una difusión más amplia, se está llevando a cabo publicidad en prensa, radio e Internet, a fin de llegar tanto a los beneficiarios finales como a la ciudadanía en general. Cabe destacar que, en general, los Organismos Intermedios del PO de Lucha contra la Discriminación comparten un objetivo común que va más allá de la información y publicidad y que persigue la sensibilización y concienciación de la ciudadanía, por tanto es común el lanzamiento de campañas de sensibilización.

En este sentido, destaca la campaña publicitaria denominada “Capacitados” de la Fundación ONCE, con objeto de difundir los servicios dirigidos al empresariado y a las personas demandantes de empleo con discapacidad en el marco del Programa Por Talento. Todos los medios nacionales han recibido nota de prensa sobre el lanzamiento de la campaña en prensa “Capacitados” y ha sido emitida en televisiones nacionales y temáticas, haciendo eco de la cofinanciación del Fondo Social Europeo.



También destacan los anuncios en radio sobre corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico realizados por el Instituto de la Mujer.

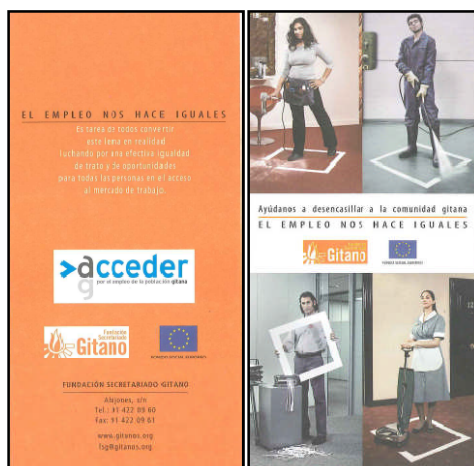
Con respecto a las medidas de publicidad, son varios los canales empleados en la difusión de las actuaciones cofinanciadas, algunos de ellos ya han sido comentados anteriormente.

1. **Cartelería:** Son muy comunes en eventos de inauguración o lanzamiento y clausura de cursos, becas, planes, subvenciones así como en las propias sedes de los organismos entrevistados.



Destaca por ejemplo la cartelería elaborada por la Fundación Secretariado Gitano o los instalados por Cruz Roja Española en los autobuses de Sevilla con motivo del programa “Andalucía, oportunidades para todas las personas”.

2. **Inserciones de anuncios en prensa/radio:** Son utilizadas por muchos organismos. Se emplean sobre todo para publicitar programas, jornadas, actuaciones y concursos. Algunos organismos que utilizan estos canales son Cruz Roja, la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, Instituto de la Mujer o la Fundación ONCE.
3. **Ferias, foros y jornadas:** Su utilización es muy amplia y extendida. Se organizan tanto enfocadas al público en general, a un segmento o colectivo concreto de la población o a asociaciones sectoriales, algunos ejemplo fueron comentados ya en las medidas de información.
4. **Actos:** Por lo general disponen de una amplia cobertura informativa en prensa, radio y televisión. Un ejemplo son las ruedas de prensa organizadas por Cáritas.
5. **Folletos, dípticos, trípticos y merchandising:** Su utilización está muy extendida. Se incorporan a muchas de las actuaciones anteriormente mencionadas, tales como, actos, ferias, foros etc.



6. **Páginas Web:** La mayoría de los Organismos Intermedios han hecho difusión de sus actuaciones a través de sus páginas web, además, en el caso de los Organismos Intermedios dependientes de algún ministerio, se encuentra a disposición de la ciudadanía la plataforma de contratación del estado donde está toda la información sobre concursos, las resoluciones y pliegos de condiciones con su correspondiente mención a la cofinanciación.

Algunos ejemplos de las páginas web son:

CÁRITAS

www.servicio-domestico.org



CRUZ ROJA ESPAÑOLA

www.cruzroja.es/empleo



DG INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

www.mtin.es



FUNDACIÓN LUIS VIVES

www.fundacionluisvives.org



FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

www.gitanos.org



INSTITUTO DE LA MUJER www.inmujer.migualdad.es



FUNDACIÓN ONCE www.fundaciononce.es



Con respecto al material de comunicación de las actuaciones que gestionan, de forma general, los Organismos Intermedios proceden a la recopilación y archivo del mismo, manteniendo pruebas documentales de las actuaciones que realizan y de los medios de comunicación utilizados para darlas a conocer. Estas pruebas documentales se presentan en diferentes formatos en función de la naturaleza de la actuación: hojas de firmas, copia de publicaciones, imágenes, fotografías, copias de pliegos, copias de presentaciones realizadas, recortes de prensa, correos electrónicos.

Como ya se comentó con anterioridad, en el transcurso de las entrevistas se han mostrado físicamente ejemplos del material divulgativo realizado, tanto a nivel interno como externo, haciéndose entrega en algunos casos al equipo evaluador de algunas muestras. En todos los casos se pudo comprobar la correcta utilización del lema del Fondo Social Europeo “Invierte en tu futuro”.

En lo que respecta a los indicadores de comunicación, el Plan de Comunicación del PO Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE, establecía unos indicadores de realización y resultados a alcanzar en 2013. Estos valores debieron ser reprogramados al alza dado que se incluyen las acciones realizadas por todos los intervinientes en el Plan: Autoridad de Gestión, Organismos Intermedios, gestores y beneficiarios, lo que no se planteó en el momento inicial. No obstante, los resultados del informe tienen un carácter orientativo, puesto que falta la incorporación de datos de la Dirección General de Inmigración.

Tabla 9. Informe Global de indicadores del Plan de Comunicación.

Tipo Actividad	Indicador realización	Reprogramado	Ejecución	%	Indicador resultado	Reprogramado	Ejecución	%	Montante estimado
1	Nº actividades y actos públicos	280	186	66,4%	Nº de asistentes	325.000	226.147	69,60%	1.265.711 €
2	Nº de acciones de difusión	545	377	69,2%					3.534.550 €
3	Nº de publicaciones externas realizadas	490	270	55,1%	% public. distrib./edit.	95%	159,80%		963.602 €
					Nº puntos de distribución	180	160	88,90%	
4	Nº de páginas Web	11	7	63,6%	Nº de Visitas	1.600.000	1.175.455	73,50%	272.101 €
5	Nº de soportes publicitarios	385	281	73%					745.648 €
6	Nº de docum interna distrib.	275	154	56%	% de organismos cubiertos	100%	94,70%		68.132 €
7	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100%	Nº reuniones	47	23	48,90%	121.521 €
					Nº asistentes	52	28	54,10%	
Datos Ejecución por realización de indicadores desde el 01/01/2007 hasta el 31/03/2010									

Fuente: <http://www.mtin.es/uafse>

De la lectura de los datos de ejecución por realización de indicadores desde el 01/01/2007 hasta el 31/03/2010 se concluyen los siguientes aspectos, por tipo de indicador:

1. Actividades y actos públicos: Se recoge el número de actos de lanzamiento del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, Jornadas de presentación de programas y actuaciones, Seminarios, Ferias, Foros, Grupos de Trabajo, entregas de premios, etc. También se recoge el número de personas asistentes. En este periodo se ha alcanzado el 66,4% del número de actividades y actos públicos previstos en la reprogramación realizada. Con respecto al público asistente, la cifra asciende a 226.147 personas, lo que representa un 69,6% del total reprogramado, lo que constata la amplia difusión alcanzada por estos eventos.
2. Difusión en medios de comunicación: Este tipo de indicador recoge las distintas acciones de difusión realizadas en los medios ya sea de forma individual o formando parte de una campaña publicitaria con motivo de dar a conocer el Programa Operativo, alguna de sus actuaciones concretas, o la política regional europea, entre la ciudadanía. Se incluyen en este indicador las notas de prensa, la difusión en páginas web, anuncios en prensa escrita, cuñas de radio anuncios en televisión, etc. Del 1 de enero de 2007 hasta el 31 de marzo de 2010 se realizaron un total de 377 acciones de difusión.
3. Publicaciones realizadas: Se recogen todo tipo de publicaciones editadas (en soporte papel o electrónico: libros, folletos, dípticos, guías, revistas, CD, DVD, vídeos...)

dirigidos a la ciudadanía con la finalidad de dar a conocer el Programa Operativo o alguna de sus actuaciones concretas, así como aquellas relacionadas con la política regional europea. El total de publicaciones asciende en la actualidad a 270, lo que supone un 55,1% de la cifra reprogramada. El número de puntos de distribución es de 160, es decir un 55,9% del total reprogramado.

4. Información a través de páginas web: Se han creado 7 páginas Web que han recibido un total de 1.175.455 visitas, un 73,5% de las previstas en la reprogramación de los indicadores.
5. Información a través de cualquier tipo de cartelería: Recoge los distintos soportes (pósters, carteles, placas, expositores, stands y/o vallas, merchandising) utilizados con fines publicitarios, con la finalidad de dar a conocer el Programa Operativo o alguna de sus actuaciones concretas entre la ciudadanía. El número de soportes publicitarios asciende a 281, un 73% de lo reprogramado.
6. Instrucciones emitidas hacia los participantes en los POs: En este indicador se incluyen las guías, manuales o instrucciones elaboradas para su distribución interna, por lo general de los Organismos Intermedios a los organismos gestores. Tras la reprogramación, el objetivo está cubierto en un 56% con una cobertura de cerca del 95% de los organismos.
7. Redes de Información y Publicidad: En cuanto a las redes de comunicación, hay que mencionar que se ha elevado su número, puesto que en la programación inicial no se había computado la red europea del INIO, de la que emanan directrices en materia de comunicación desde la Comisión a todos los estados-miembros y en la que viene participando de forma muy activa la responsable de comunicación de la Autoridad de Gestión. El número de redes asciende a 2 (INIO y GERIP), habiéndose celebrado 28 de las 52 reuniones programadas.

Respecto a las actuaciones cargadas en la aplicación, se observa que su ejecución se encuentra repartida a lo largo de los años 2007, 2008, 2009 y 2010. No obstante se identifica una clara concentración de las actuaciones en el año 2009, es decir, el número de actuaciones de Información y Publicidad ejecutadas en 2009, son muy superiores a las de los de años precedentes. Por tanto, se observa un claro impulso general en la ejecución de las actuaciones cofinanciadas. En concreto, en el año 2009 se ejecutaron el 85% de las actividades y actos públicos, el 92% de las acciones de difusión, el 91% de las publicaciones de carácter externo, el 86% de los soportes publicitarios y el 85% de la documentación interna.

Llama la atención la contabilización que realiza la aplicación tanto de las páginas web elaboradas como de las redes de comunicación organizadas, ya que se presentan en el informe de indicadores de forma acumulada. Sorprende aún más, el hecho de que algunos Organismos Intermedios cargan en la aplicación la elaboración de sus páginas web una vez al año y otros no. Finalmente, en el informe de indicadores de realización por años se observa que el total de páginas web elaboradas a lo largo del periodo no coincide ni con lo que, supone el equipo evaluador, es el acumulado a 2009 o 2010, ni con la suma de los diferentes años.

Tabla 10. Informe Global de indicadores de realización del Plan de Comunicación desglosados por año.

Tipo Actividad	Indicador realización	Reprogramado	Ejecución Total	Ejecución 2007	Ejecución 2008	Ejecución 2009	Ejecución 2010
1	Nº actividades y actos públicos	280	186	7	13	158	8
2	Nº de acciones de difusión	545	377	6	17	347	7
3	Nº de publicaciones externas realizadas	490	270	5	20	245	0
4	Nº de páginas Web	11	7	3	4	6	4
5	Nº de soportes publicitarios	385	281	10	20	242	9
6	Nº de docum interna distrib.	275	154	3	16	131	4
7	Nº de redes de información y publicidad	2	2	2	2	2	2

Fuente: <http://www.mtin.es/uafse/>

Por organismo se observa cómo la práctica totalidad han contribuido de forma sustancial a las actividades de Información y Publicidad desarrolladas en el marco del Plan de Comunicación del PO Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007 – 2013.

No obstante, destaca la aportación de algunos Organismos Intermedios, como por ejemplo la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, ya que ha realizado el 55% del total de actividades y actos públicos, el 52% de las acciones de difusión, el 67% de las publicaciones externas, el 66% de los soportes publicitarios y el 69% de las publicaciones internas.

Respecto a los indicadores de realización, destaca el alto número de asistentes que han obtenido los actos organizados por la Cruz Roja y la Fundación ONCE, 102.333 y 85.785 personas respectivamente. También es muy destacable el número de visitas de la página web de la Fundación ONCE que asciende a 1.084.681.

Tabla 11. Informe de indicadores de realización del Plan de Comunicación por organismo del POLCD

	Indicador realización	Indicadores de Realización						
		1	2	3	4	5	6	7
	Tipo Actividad	Nº actividades y actos públicos	Nº de acciones de difusión	Nº de publicaciones externas realizadas	Nº de páginas Web	Nº de soportes publicitarios	Nº de docum interna distrib.	Nº de redes de información y publicidad
Organismo Intermedios POLCD	IMSERO	10	6	0	0	6	2	0
	CÁRITAS	5	2	4	1	1	1	0
	CRUZ ROJA	11	95	15	1	17	6	0
	DG INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES	103	197	182	0	185	107	0
	FUNDACIÓN LUIS VIVES	3	5	2	1	0	4	0
	FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	3	7	3	1	0	1	0
	INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	6	8	3	0	23	10	0
	IINSTITUTO DE LA MUJERr	4	5	44	1	6	0	0
	ONCE	25	41	11	1	16	2	0
	UAFSE	16	11	6	1	27	21	2

Tabla 12. Informe de indicadores de resultados del Plan de Comunicación por organismo del POLCD

	Indicador realización	Indicadores de Resultado						
		1	3	3	4	6	7	7
	Tipo Actividad	Nº asistentes	%publicaciones distribuidas / editadas	Nº puntos de distribución	Nº de visitas	% de organismos cubiertos	Nº de reuniones	Nº de asistentes
Organismo Intermedios POLCD	IMSERO	890	2%	0	?	100%	0	?
	CÁRITAS	602	4500%	12	4.000	68%	0	?
	CRUZ ROJA	102.333	81,70%	2	10.436	65%	0	?
	DG INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES	33.339	102,50%	6	?	94,70%	0	?
	FUNDACIÓN LUIS VIVES	743	77,50%	1	2.578	100%	0	?
	FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	640	83,30%	50	10.500	100%	0	?
	INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	267	100%	53	?	100%	0	?
	IINSTITUTO DE LA MUJERr	460	65,80%	10	37.500	2%	0	?
	ONCE	85.785	100%	19	1.084.681	100%	0	?
	UAFSE	1.088	91,70%	7	25.760	100%	23	28

Tabla 13. Coste estimado en euros de las medidas de información y publicidad por Organismo Intermedio del POLCD

		Indicadores							Total Estimado
Indicador		1	2	3	4	5	6	7	
Organismo Intermedios POLCD	IMSERSO	0	0	0	0	0	0	0	0
	CÁRITAS	0	0	0	0	0	0	0	0
	CRUZ ROJA	17.958	1.704	46.325	38.251	27.708	0	0	131.946
	DG INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES	286.758	49.707	416.603	0	162.649	49.630	0	965.347
	FUNDACIÓN LUIS VIVES	0	0	552	0	0	0	0	552
	FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	57.000	0	15.300	7.200	0	18.500	0	98.000
	INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	26.787	3.265	55.428	0	313.346	2	0	398.828
	IINSTITUTO DE LA MUJER	55.066	220.991	292.289	0	19.935	0	0	588.281
	ONCE	753.244	3.224.897	65.964	0	99.470	0	0	4.143.575
	UAFSE	68.899	33.986	71.140	226.650	122.540	0	121.521	644.736
Coste total estimado por medida		1.265.712	3.534.550	963.601	272.101	745.648	68.132	121.521	
Coste total estimado									6.971.265 €

Las medidas incluidas en el Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del FSE 2007-2013, así como las tareas de seguimiento y evaluación del mismo, serán financiadas, en líneas generales, con cargo al eje de asistencia técnica de dicho Programa, si bien algunas de ellas recibirán también financiación de otros ejes.

Se estima un presupuesto aproximado para las medidas del Plan de 12.256.759 €, de los que el 76,7% procedería del eje de asistencia técnica del PO. Este importe supondría el 1,7% del coste total del Programa Operativo.

Cabe citar, no obstante, que a este presupuesto habría que añadir el gasto que efectúen los beneficiarios del PO en las acciones de información y publicidad referidas a proyectos específicos, cuya cuantía, difícilmente cuantificable en este momento, procederá del eje del Programa en que dichos proyectos se enmarquen.

A 31 de marzo de 2010 el montante estimado de las actuaciones de información y publicidad encuadradas en el Plan de Comunicación del PO de Lucha Contra la Discriminación del FSE asciende a 6.971.265 €, lo que supone el 56,8% de lo presupuestado en dicho Plan.

Para el análisis de proporcionalidad, se parte de tres datos de cada Organismo Intermedio: el presupuesto programado para el periodo 2007-2013; el presupuesto que han ejecutado hasta la fecha (el último dato disponible es a 31 de diciembre de 2009) y el número de acciones de información y publicidad desarrolladas. No se considera representativo por el momento, la utilización del coste de las actuaciones de I+P ejecutadas por cada Organismo Intermedio, ya que desde los Organismos Intermedios no se ha estimado la totalidad o parte de dichas actuaciones.

No obstante, al carecer de dicho dato, el análisis pierde consistencia, pues quedan equiparados cualquiera de los tipos de acciones de comunicación ya sea la edición y elaboración de un cartel o una campaña televisiva a nivel nacional.

Además, se han excluido del análisis los Organismos Intermedios de los que no se disponía de su ejecución financiera y se ha estimado que las partidas presupuestarias de las tipologías de gasto 85 y 86 son las ejecutadas por la Autoridad de Gestión en el PO de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007-2013.

Se considera que un análisis más representativo de la proporcionalidad debería realizarse a través de dos indicadores:

- El porcentaje de gasto ejecutado del PO dedicado a acciones de I+P.
- El coste medio de la acción de I+P.

Teniendo en cuenta todas las limitaciones anteriormente comentadas, el análisis de proporcionalidad se va a realizar comparando, en primer lugar, el porcentaje del presupuesto total del PO para el periodo 2007-2013 asignado a cada Organismo Intermedio, con el % del total de acciones de I+P que ha realizado dicho organismo en el marco del PO. En segundo lugar, se utilizará el porcentaje del presupuesto que han ejecutado los Organismos Intermedios en el periodo 2007-2009 para matizar la comparación realizada anteriormente.

Dentro de los Organismos Intermedios analizados, destaca la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, la cual teniendo asignado el 27% del presupuesto total del POLCD para el periodo 2007-2013 y habiendo ejecutado el 5%, ha realizado el 64% del total de acciones de comunicación.

Siguiendo con el análisis, es interesante comparar la Fundación Secretariado Gitano (FSG) con el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE) ya que absorbiendo ambos un 9% del presupuesto total del PO para el periodo 2007-2013 y habiendo ejecutado el primero un 18% de dicho presupuesto y el segundo el 9%. La FSG sólo ha realizado 15 acciones de I+P y el OATPFE 50.

El caso de la Fundación ONCE, muestra claramente las limitaciones del presente análisis. Este organismo absorbe el 30% del presupuesto total del PO para el periodo 2007-2013, ha ejecutado el 11% de dicho presupuesto hasta el 31 de diciembre de 2009 y sin embargo sólo ha ejecutado el 8% de las acciones de comunicación. Sin embargo, al haber estimado este Organismo Intermedio la mayoría de las acciones se puede ver que ha invertido el 36% del gasto certificado en actuaciones de comunicación. Lo que de forma evidente lo sitúa entre los organismos que realizan un mayor esfuerzo.

Tabla 14. Análisis de proporcionalidad

		Programado PO 2007-2013	% Programado PO 2007-2013	Ejecutado PO 2007-2009	%ejecutado/ programado 2007-2009	Ejecutado I+P 2007-2010	Total acciones 2007-2010	% sobre total de acciones	Nº acciones de indicadores 2 y 5	%sobre el total de acciones de I+P del PCPOLCD *
Organismo Intermedios POLCD	IMERSO	12.361.959	4%	1.433.650	12%	0	24	2%	12	1,9%
	CÁRITAS	23.357.883	7%	3.763.861	16%	0	14	1%	3	0,5%
	CRUZ ROJA	37.605.641	11%	4.810.870	13%	131.946	145	12%	112	17,4%
	DG INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES	91.864.900	27%	5.039.734	5%	965.347	774	64%	382	59,5%
	FUNDACIÓN LUIS VIVES	-	-	-	-	-	-	-	-	0,8%
	FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	30.910.437	9%	5.598.137	18%	98.000	15	1%	7	1,1%
	INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	31.815.330	9%	2.775.226	9%	398.828	50	4%	31	4,8%
	IINSTITUTO DE LA MUJER	-	-	-	-	-	-	-	-	1,7%
	ONCE	103.046.238	30%	11.441.914	11%	4.143.575	96	8%	57	8,9%
	AUTORIDAD DE GESTIÓN	11.419.399	3%	1.191.949	10%	644.736	84	7%	38	5,9%

4.2. Integración de las actividades de información y publicidad en el informe anual de ejecución

El reglamento 1828/2006 estipula la obligatoriedad de aportar información periódica sobre la aplicación de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos plurirregionales en las reuniones del Comité de Seguimiento, así como en los informes de ejecución de los mismos.

Los informes anuales de ejecución han de contener un capítulo dedicado a presentar los avances en la aplicación de su correspondiente Plan de Comunicación, ofreciendo información sobre:

- medidas de información y publicidad emprendidas,
- medios de comunicación utilizados,
- disposiciones relativas a la publicación, electrónica o por otros medios, de la lista de beneficiarios, operaciones y fondos públicos asignados a las operaciones,
- grado de ejecución física y financiera de las medidas del Plan (indicadores de seguimiento),
- contenido de cualquier modificación importante del Plan de Comunicación,
- buenas prácticas,

de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 apartado 2 y en el artículo 7, apartado 2 letra d) en lo relativo a la publicación de la lista de beneficiarios, del Reglamento (CE) nº 1828/2006.

A la fecha de elaboración del presente informe se han elaborado los informes de ejecución anual relativos a los años 2007, 2008 y 2009 correspondientes al PO Lucha contra la Discriminación, con la información remitida por parte de los Organismos Intermedios.

El informe de ejecución anual del año 2007 del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación no incorpora las realizaciones efectuadas en materia de información y publicidad.

Las medidas de información y publicidad emprendidas en dicho ejercicio fueron recogidas en el informe de ejecución del año 2008 del Programa Operativo, una vez aceptado el Plan de Comunicación por parte de la Comisión Europea, el 24 de septiembre de 2008.

En dicho informe se puede encontrar un apartado de información y publicidad en el que se especifican, por cada uno de los destinatarios y de las medidas establecidas en el Plan de Comunicación, las acciones desarrolladas por los Organismos Intermedios.

Se recogen a continuación una visión general de las actividades realizadas en dichos ejercicios:

- Cruz Roja: acciones de sensibilización y acciones de carácter horizontal (inserciones en medios, actividades de difusión, material promocional...), englobadas por línea de acción y público objetivo

- CARITAS: jornadas informativas, bases normativas y manuales, estudio, exposición itinerante, entre otras actuaciones, que figuran englobadas por línea de acción y grupo de destinatarios.
- DG Inmigración: a fecha del informe anual de ejecución de 2008, la Dirección General de Inmigración no ha imputado todavía ningún gasto al periodo de programación 2007-2013 en materia de actuaciones de información y publicidad.
- DG Integración de los inmigrantes: convocatorias; jornadas, medios de comunicación; I Congreso Nacional “Inmigración, Empresa y Gestión de la Diversidad”,
- Fundación Luis Vives: difusión en medios propios (web, portal SolucionesONG.org, boletín electrónico Flash Infosocial; jornada de presentación de resultados de período anterior y lanzamiento del presente período, folleto informativo
- Fundación ONCE: plan de comunicación estratégico ad hoc, creación de marca que aglutine las actuaciones a realizar en el marco del POLD (*xTalento* o *PorTalento* para Fundación ONCE y FSC Inserta para la Asociación para el Empleo y la formación de personas con discapacidad).
- Fundación Secretariado Gitano: actividades informativas, material divulgativo, difusión de información sobre el programa Acceder en los medios de comunicación; renovación de identidad visual del Programa Acceder con cambio de logotipo y otros elementos icónicos, campaña de sensibilización “El empleo nos hace iguales” y celebración en Bruselas de la “I Cumbre Europea sobre los Gitanos” (septiembre 2008) con participación de la FSG y donde se difundió el Acceder en un vídeo de la Comisión Europea, como un ejemplo de buenas prácticas.
- IMSERSO: no ha imputado ninguna acción de información y publicidad al presente período de programación

El informe de ejecución del año 2009 vuelve a recoger un apartado de información y publicidad, pero esta vez con una estructura diferente, en primer lugar se expone el informe de indicadores de las acciones realizadas desde el 01/01/2007 hasta el 31/12/2009, para luego pasar a comentar los tipos de actividades cargadas en cada indicadores, aludiendo a acciones concretas de algún organismo.

El apartado de Información y Publicidad concluye con una selección de buenas prácticas identificadas en los Organismos Intermedios.

4.3. La repercusión de los sistemas de seguimiento en la calidad de la ejecución de las medidas

El sistema de seguimiento de las medidas de los Planes de Comunicación estará orientado a cumplir con lo establecido en el artículo 4 del Reglamento (CE) nº 1828/2006, garantizando que se dispone de la información necesaria para atender a los requerimientos de la normativa comunitaria.

- Las **responsabilidades** en materia de información y publicidad son asumidas en primera instancia por los Organismos Intermedios del PO Lucha Contra la Discriminación 2007-2013, que dependiendo del modelo de gestión de sus actuaciones, es decir, de si ejecuta directamente las actuaciones o las ejecuta a través de otro organismo gestor/beneficiario, trasladará dichas responsabilidades a través de unos canales u otros.

En el caso de que el Organismo Intermedio además sea beneficiario, como sucede por ejemplo con Cruz Roja Española con algunas de sus actuaciones, se dispone de documentación de carácter interno para trasladar a las diferentes oficinas territoriales encargadas de la ejecución muchas de las actuaciones en materia de información y publicidad. Algunos de estos documentos son, por ejemplo, las instrucciones específicas con pautas de comunicación de Cruz Roja o el Manual de Identidad Corporativa de la Fundación ONCE.

En el caso de la ejecución a través de un organismo gestor/beneficiario, se ha podido comprobar que los Organismo Intermedios han informado correctamente sobre la cofinanciación y las responsabilidades que adquieren en materia de información y publicidad a través de las convocatorias, bases reguladoras, convenios de colaboración, pliegos, y resoluciones, en la mayoría de los casos con la publicación de estos documentos, tanto en la página web del organismo, como en el BOE. Además, la mayoría de los Organismos Intermedios, disponen de una guía, instrucciones o manual de gestión y/o procedimiento.

Adicionalmente, con el fin de trasladar las instrucciones de gestión y ejecución referentes a seguimiento, control, evaluación e información y publicidad, algunos Organismos Intermedios han optado por la organización de reuniones internas o **sesiones informativas** con los Órganos Gestores/Beneficiarios de los fondos, como ocurre en el caso de la Fundación Secretariado Gitano, con los responsables locales y provinciales de forma anual.

Respecto a todos los documentos antes enumerados y a las páginas web de los Organismos Intermedios, se ha podido constatar, la correcta utilización en la mayoría de ellos del lema y emblema acordados por el Plan de Comunicación del POLCD.

Una de las novedades del presente periodo es la de informar a los beneficiarios de que la aceptación de la ayuda comunitaria implicará su aparición en la lista pública con los nombres de los beneficiarios, los nombres de las operaciones y la cuantía asignada a cada operación que la Autoridad de Gestión publicará en su página web conforme al art.7.2.d) del Reglamento (CE) 1828/2006. En la práctica totalidad de los Organismos

Intermedios participantes en el PO se ha podido comprobar que se cumple con dicha obligación.

- A lo largo del desarrollo de este período de programación, se han creado diversas **redes de comunicación** para los gestores de los Fondos Europeos; el Grupo Español de Responsables en materia de Información y Publicidad (GERIP) y el Grupo de Responsables de Comunicación de la Administración General del Estado (GRECO-AGE) y se ha participado en la Red INIO.

El **GERIP**, impulsado por la autoridad de gestión e integrado por las personas responsables en esta materia representantes de las autoridades de gestión del FSE y del FEDER y de las Comunidades Autónomas y Organismo Intermedios de los POs, incide no sólo en la organización y puesta en marcha de los distintos Planes de Comunicación, sino también en todas las actividades de seguimiento y evaluación de los mismos.

El **GRECO-AGE**, creado por la Autoridad de Gestión del FEDER, participan los Organismos Intermedios de la AGE, vela por el cumplimiento de los requerimientos en materia de información y publicidad recogidos en el Plan de Comunicación de los Programas Operativos.

INIO, Red de Corresponsales de Información del FSE de la DG de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión FSE en la que participa como representante español la UAFSE.

Además en este Programa Operativo, destaca la existencia de una red de colaboración en materia de información y publicidad en el marco del PO de Lucha contra la Discriminación formada los Organismos Intermedios de carácter privado de dicho PO: CARITAS, Cruz Roja, Fundación Luis Vives, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano que han firmado un convenio de colaboración a fin de trabajar en red para reforzar la visibilidad de las intervenciones del FSE en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

- Destaca que todos los Organismos Intermedios del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación cuentan con un **responsable de Información y Publicidad** que participa en las reuniones periódicas realizadas en el GERIP, el GRECO-AGE y/o en la red propia de organizada entre los organismo privados del PO, con el fin de mejorar la gestión de los Fondos Europeos especialmente en materia en Información y Publicidad. Además, se constata que la Información y Publicidad constituye una de las tareas fundamentales de los organismos de este PO, ya que el objetivo prioritario de la mayoría de ellos es el de concienciar y sensibilizar a la ciudadanía.
- Algunos Organismos Intermedios disponen de **herramientas informáticas** para la gestión y seguimiento de los Fondos Europeos. A nivel nacional, la UAFSE ha puesto a disposición de los Organismos Intermedios una aplicación para el volcado de los indicadores de comunicación. Para ello, proceden en primer lugar a su recopilación, en general, mediante el envío de instrucciones y archivos de Excel a los beneficiarios o unidades encargadas de la ejecución de las actuaciones. El volcado lo realizan bien desde la herramienta informática de que dispongan, bien de forma manual.

- La **calidad de los procedimientos** anteriormente mencionados y destinados a favorecer el conocimiento de los procesos de la puesta en marcha y aplicación del Programa Operativo y de su Plan de Comunicación queda demostrada por los resultados obtenidos a lo largo de las entrevistas realizadas a los Organismos Intermedios y por los datos volcados en la aplicación de indicadores.

En este sentido, la totalidad de los Órganos Intermedios entrevistados demuestran un amplio conocimiento de sus responsabilidades en materia de información y publicidad, así como de las exigencias técnicas. Y trasladan convenientemente a los organismos beneficiarios/ejecutores sus responsabilidades al respecto.

- El **sistema de seguimiento** de las medidas del Plan de Comunicación sustentado por la celebración de Comités de Seguimiento anuales y la realización de informes anuales de ejecución, cuenta con diversas medidas para evaluar los avances relativos a la aplicación de las medidas de información y publicidad recogidas en el Plan de Comunicación.

En cuanto al avance o grado de ejecución física del Plan, éste se evalúa por medio de los indicadores de seguimiento volcados por los Organismos Intermedios en la aplicación presentada por la UAFSE el 7 de marzo de 2010.

En cuanto a los informes anuales de ejecución, se ha podido comprobar que todos los Organismos Intermedios incorporan en el citado informe un apartado de información y publicidad, si bien, el contenido de dicho apartado o no está desarrollado porque ha sido enviado directamente a la autoridad de gestión o varía sustancialmente de unos organismos a otros.

5. VERIFICACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD EN LAS ACTUACIONES DE VERIFICACIÓN Y CONTROL DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

Según el artículo 60, a) del Reglamento (CE) 1083/2006, la Autoridad de Gestión deberá “comprobar que se ha llevado a cabo la entrega de los bienes o la prestación de los servicios objeto de cofinanciación, que se ha efectuado realmente el gasto declarado por los beneficiarios en relación con las operaciones, y que éste cumple las normas comunitarias y nacionales aplicables en la materia”. El artículo 13 del Reglamento (CE) 1828/2006 lo completa indicando que se realizarán verificaciones administrativas de todas las solicitudes de reembolso de beneficiarios y verificaciones sobre el terreno de operaciones concretas.

Las actuaciones de verificación y control quedan reflejadas, por lo general, en una lista de control que recoge los aspectos clave de la función de control de las intervenciones. Dicha lista de control incluye información sobre los aspectos relacionados con la justificación de la realidad de las actuaciones efectuadas. Entre los aspectos a revisar en el proceso de verificación y control están los aspectos de información y publicidad.

A la luz de la entrevista realizada con los diferentes Organismos Intermedios del PO Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013, se constata que todos realizan una verificación de las acciones de comunicación desarrolladas. En muchos casos esta verificación se lleva a cabo dentro del proceso general de verificación de la actuación.

Destaca por ejemplo el caso de Cruz Roja, ya que tal y como se pudo comprobar durante la entrevista, todo el material de comunicación elaborado por sus oficinas territoriales debe ser enviado con carácter previo a su utilización a las oficinas centrales para su comprobación.

En muchos organismos entrevistados, la persona responsable, hizo hincapié en que no se produce el pago de la ayuda hasta que no se verifican todos los aspectos relacionados con la información y publicidad de las operaciones.

6. INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

La igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación se ha constituido como un principio horizontal requerido por la Comunidad Europea, que debe ser respetado en las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos comunitarios y, así ha quedado recogido en el artículo 16 del Reglamento (CE) Nº 1083/2006 cuando se expone que: “Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos”.

La incorporación de la perspectiva de género debe establecerse en las diferentes fases del ciclo de gestión de las formas de intervención cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

1. **En el diagnóstico y la programación:** para ello, es necesario realizar un análisis de contexto y una evaluación previa que permita analizar las posibles diferencias que pueda tener el impacto de las acciones programadas sobre las mujeres y sobre los hombres.
2. **En la gestión y el seguimiento de las actuaciones** es especialmente relevante el compromiso de las Autoridades de Gestión para fomentar e impulsar la transversalidad de género en la gestión de las ayudas a través de distintas actividades (sensibilización de los agentes, información, formación, creación de grupos temáticos de igualdad de oportunidades, etc.)
3. **En el proceso de justificación y certificación** debe atenderse a la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las ayudas (utilización de lenguaje no sexista, incorporación de medidas específicas para las mujeres, etc.)
4. **En el seguimiento estratégico y la evaluación** se requiere analizar si se han aplicado medidas específicas para modificar los diferenciales de género que hayan sido identificados en la situación de contexto. En relación con esto, es clave observar el tipo de medidas positivas aplicadas, tales como cuotas de participación, subvenciones específicas, formación específica para mujeres.

En resumen, la consideración de las distintas fases del ciclo de vida de las intervenciones permite definir aspectos susceptibles de asesoramiento en materia de incorporación de la perspectiva de género.

En el ámbito concreto del **Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación**, en el **diseño** del mismo se establecieron una serie de **actividades de comunicación** para la difusión de las actuaciones ejecutadas en el marco del PO.

Estas directrices han servido de guía a los diferentes Organismos Intermedios y gestores involucrados en la gestión y ejecución de los mismos ya que han marcado las pautas a seguir para la adecuada transmisión de información sobre las actuaciones desarrolladas, muchas de ellas, dirigidas únicamente a mujeres.

En concreto, se definieron actividades en tres medidas del Plan (13, 19 y 27), con el principal objetivo de informar tanto a los organismos y entidades involucradas en su implementación como a la sociedad en general, de las actuaciones ejecutadas orientadas principalmente a las mujeres:

- **Medida 13.** Ofrecer información sobre las intervenciones realizadas por el Instituto de la Mujer en la página web y poner a disposición de mujeres un teléfono gratuito de consulta para temas relacionados con el empleo.
- **Medida 19.** Proporcionar a las mujeres sordas información a través de la página web propia del Instituto de la Mujer, de otros portales temáticos, y del servicio gratuito de información telefónica y DTS.
- **Medida 27.** Realizar estudios y documentación en materia de mujeres y discapacidad por parte del IMSERSO.

De esta forma, se garantiza la difusión de diferentes actuaciones dirigidas fundamentalmente a mujeres permitiendo, por un lado, dar a conocer el papel del FSE en cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades e informar sobre las actuaciones a ejecutar, favoreciendo la búsqueda de mujeres para participar en las mismas y potenciando la sensibilización de la sociedad frente a la desigualdad de oportunidades de género.

En la **redacción** del Plan de Comunicación se han identificado casos concretos de utilización del lenguaje de género, sustituyendo sustantivos y artículos masculinos, por palabras neutras, o detallando ambos géneros. A modo de ejemplo, se han encontrado las expresiones “personas beneficiarias” o “personas con discapacidad”, en lugar de “beneficiarios”, o “discapacitados”.

Así pues, se han identificado distintos elementos que suponen la consideración del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el diseño del Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación y para su implementación.

Adicionalmente, la **Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, integrada con carácter permanente por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y administración y gestión de los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, contempla entre sus funciones la de promover que a través de los Planes de Comunicación se dé una mayor visibilidad de las actuaciones de fomento de la igualdad de género y, en su caso, si se considera oportuno, de las propias actuaciones de la Red. De esta forma, se garantiza un seguimiento de la integración del principio de igualdad de oportunidades en materia de información y publicidad.

Por otro lado, cabe destacar que entre los criterios considerados para la selección de las **buenas prácticas** en materia de información y publicidad incluidas en este informe, se encuentra el relativo a la “Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades”. En este sentido, cuatro de las cinco buenas prácticas seleccionadas cumplen con dicho criterio.

Por último, cabe señalar que los **procesos de encuestación a la ciudadanía** llevados a cabo en las distintas regiones españolas permiten extraer las siguientes conclusiones en relación con la igualdad de género:

El porcentaje de mujeres que han manifestado en el conjunto de España que tienen conocimiento de que su Comunidad Autónoma recibe dinero de la Unión Europea para contribuir a su progreso económico y social es inferior al porcentaje de hombres. En concreto, el promedio de las tasas de respuesta afirmativa a la mencionada cuestión obtenidas en las distintas regiones es 7,4 puntos porcentuales superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

La Comunidad Autónoma de Andalucía y la Ciudad Autónoma de Melilla son los territorios donde el diferencial de respuestas afirmativas entre hombres y mujeres a favor de los primeros es mayor. En el lado contrario se sitúan la Comunidad Autónoma de Madrid y la Ciudad Autónoma de Ceuta, destacando el caso de la primera, ya que es la única región donde el porcentaje de respuestas afirmativas a la pregunta señalada ha sido mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Por otro lado, en relación con la consulta planteada a las personas encuestadas sobre si habían oído hablar del Fondo Social Europeo, los resultados alcanzados también indican un porcentaje mayor de respuestas afirmativas entre los hombres que entre las mujeres. En este sentido, el promedio de las tasas de respuesta afirmativa a la pregunta obtenido en el conjunto de regiones españolas es un 4,3% inferior en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

Las mayores desviaciones entre ambos géneros se han obtenido en la Ciudad Autónoma de Melilla y en la Comunidad Autónoma del País Vasco, con un diferencial en sus tasas de respuesta afirmativa del 15% y el 11,8% a favor del género masculino, respectivamente.

No obstante, el análisis ha permitido identificar también casos de regiones, tales como las Comunidades Autónomas de Asturias, La Rioja y Cantabria, donde la tasa de respuestas afirmativas a la pregunta planteada ha sido superior en el caso del género femenino que en el del género masculino.

A través de los procesos de encuestación también se ha consultado a la ciudadanía si conocen proyectos o inversiones realizados con financiación europea en su región para disminuir las desigualdades sociales y entre hombres y mujeres. En este caso el promedio de las tasas de respuesta afirmativa alcanzadas en las distintas regiones es similar para ambos géneros, 33,20% en el caso de los hombres y 33,57% en el caso de las mujeres.

En cuanto a la valoración de las personas encuestadas sobre el papel jugado por los Fondos Europeos en el desarrollo de su región, en promedio para el conjunto de España, el 69,68% de los hombres y el 70,21% de las mujeres encuestadas han señalado bien la opción de respuesta “Positivo” o bien la opción “Muy beneficioso”. Por tanto, la valoración de ambos géneros puede considerarse positiva y muy similar.

7. ANÁLISIS DEL IMPACTO: LOGROS Y DESAFÍOS DE LAS ACTIVIDADES EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

La Guía Metodológica de Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos del FEDER y FSE plantea dos tipos de indicadores de impacto:

1. Respecto a las actuaciones de los distintos colectivos implicados en la aplicación de los Fondos de cada Programa Operativo. En este sentido, se plantean tres indicadores de impacto:
 - Indicador 1.1: Grado de conocimiento de las obligaciones existentes en la programación, gestión, seguimiento, control, evaluación e información y publicidad.
 - Indicador 1.2: Tasa de satisfacción, que indique la valoración de los beneficiarios / Organismos Intermedios y/o gestores o partícipes respecto a la información facilitada.
 - Indicador 1.3: Tasa de utilidad de las actuaciones.
2. Respecto al conocimiento que la ciudadanía tiene de los fondos procedentes de la Unión Europea y del papel que ésta juega en la mejora de su calidad de vida se añaden dos indicadores de impacto:
 - Indicador 2.1: Grado de conocimiento de los Fondos Estructurales.
 - Indicador 2.2: Grado de conocimiento del papel desempeñado por la Unión Europea.

La información necesaria para completar este apartado ha sido extraída principalmente de las entrevistas mantenidas con los Organismos Intermedios para la primera tipología de indicadores, y para la segunda, de los resultados de las encuestas a la ciudadanía que han sido realizadas en las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas españolas con motivo de la evaluación de los Planes de Comunicación de sus Programas Operativos regionales.

El grado de conocimiento que los Organismos Intermedios tienen de sus obligaciones en materia de información y publicidad ha sido determinado a través de las respuestas al cuestionario prediseñado que han facilitado durante las entrevistas mantenidas con ellos.

Por otro lado, el grado de conocimiento que tiene la población en general sobre los fondos de la UE ha sido estudiado a través de sus respuestas a las encuestas que les han sido realizadas.

Tanto el cuestionario para las entrevistas como el cuestionario para las encuestas a la ciudadanía fueron diseñados según la Guía Metodológica de Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación de los POs del FEDER y Fondo de Cohesión y FSE 2007 – 2013. (Anexos III y VI, respectivamente).

Para la estimación de los indicadores de tipo 1 se tienen en cuenta, las respuestas a las preguntas 2, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19 y 21 del cuestionario a Organismos Intermedios. Por otra parte, los indicadores de tipo 2 referentes al grado de conocimiento de la población se han obtenido a través de las respuestas obtenidas a las preguntas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la encuesta a la ciudadanía.

Las respuestas de los organismos entrevistados se han ponderado de tal forma que se han puntuado las respuestas del 0 al 2, representando un 2 una respuesta afirmativa rotunda, un 1 una respuesta afirmativa matizada y un 0 una respuesta negativa.

El cálculo del grado de conocimiento se ha realizado dividiendo la suma del valor de todas las respuestas a las preguntas consideradas (valoradas del 0 al 2) entre la suma de todas las respuestas de los organismos en caso de haber sido ponderadas con la puntuación máxima, es decir, un 2.

Por otra parte, los resultados de las encuestas a la ciudadanía corresponden al cálculo del promedio de las tasas de respuesta afirmativa obtenidas en las distintas Comunidades y Ciudades Autónomas española.

Se observa que el grado de conocimiento que tienen los Organismos Intermedios sobre sus obligaciones en materia de información y publicidad es alto. En este sentido, durante el transcurso de las entrevistas se ha podido comprobar que los Organismos Intermedios son conscientes de sus responsabilidades en materia de gestión, seguimiento, control, evaluación e información y publicidad así como de las exigencias técnicas.

A lo largo de este período de programación, se han creado diversas redes de comunicación para los gestores de los Fondos Europeos, el Grupo Español de Responsables en materia de Información y Publicidad (GERIP) y el Grupo de Responsables de Comunicación de la Administración General del Estado (GRECO-AGE) con el fin de trasladar las instrucciones de gestión y ejecución referentes a seguimiento, control, evaluación e información y publicidad.

Las reuniones organizadas por las mencionadas redes han sido valoradas por los Organismos Intermedios del POLCD durante el transcurso de las entrevistas a través de 5 afirmaciones a las que debían responder puntuando del 1 al 4 en función de grado de acuerdo, significando una puntuación de 1, mínimo acuerdo, y el 4, máximo acuerdo.

Estas 5 afirmaciones se incluían en las preguntas en el cuestionario recogido en el Anexo III de la Guía Metodológica de Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación de los POs del FEDER y fondo de Cohesión y FSE 2007 – 2013.

Se observa que las valoraciones por parte de los Organismos Intermedios de las jornadas o sesiones formativas en relación con los requisitos de comunicación en el nuevo periodo de programación y las reuniones, jornadas y/o cursos donde se le haya informado acerca de los siguientes procedimientos relacionados con los Fondos Europeos, es media. Se obtienen niveles semejantes tanto en la tasa de utilidad como en la de satisfacción.

Indicador de impacto	Valor
Grado de conocimiento de las obligaciones ¹	93%
Tasa de utilidad de las actuaciones	2,51
Tasa de satisfacción	2,48

¹Unidad de medida: porcentaje

En cuanto al **impacto de las acciones de información y publicidad llevadas a cabo sobre el conjunto de la población**, los resultados de las encuestas realizadas en las distintas Comunidades y Ciudades Autónomas españolas indican que existe un grado elevado de conocimiento de la contribución europea a través de sus Fondos Estructurales.

De hecho, el promedio de las tasas de respuesta afirmativa obtenidas en las distintas regiones españolas en relación con la pregunta efectuada a las personas encuestadas sobre si conocen que su región recibe fondos de la UE para contribuir a su progreso económico y social es del 68,4%.

Este resultado indica una elevada percepción por parte del conjunto de la población española en relación con la contribución de la UE a la mejora de su calidad de vida, evidencia que resulta aun más significativa entre la población masculina, ascendiendo el promedio señalado anteriormente al 73,2% frente al 65,8% en el caso de las mujeres.

Por otro lado, el conocimiento por parte de la ciudadanía sobre el Fondo Social Europeo es notorio. En este sentido, el promedio de las tasas de respuesta afirmativa obtenidas en las distintas regiones en relación con la pregunta efectuada a las personas encuestadas sobre si han oído hablar de dicho fondo estructural asciende al 56,2%, promedio que varía ligeramente en función del sexo de los encuestados, siendo algo inferior en el caso de las mujeres (54,7%) que en el de los hombres (58,9%).

En resumen, teniendo en cuenta los resultados anteriores, se han calculado los siguientes indicadores de impacto relativos al **Grado de conocimiento del Fondo Social Europeo y al Grado de conocimiento del papel desempeñado por la UE** en el conjunto de las regiones españolas:

Indicador de impacto	Valor
Grado de conocimiento del Fondo Social Europeo	56,2% (*)
Grado de conocimiento del papel desempeñado por la UE	68,4% (*)

* Promedio de los valores obtenidos para el indicador en las distintas regiones españolas.

En relación con las consultas realizadas a la ciudadanía sobre si tienen conocimiento de la cofinanciación comunitaria a través del FSE de determinados tipos de actuaciones, el análisis del promedio de las tasas de respuesta afirmativa obtenidas en las distintas regiones pone de manifiesto que dicho conocimiento es mayor en el caso de las actuaciones relacionadas con la formación y el empleo (52,79%), seguidas de las ayudas a las empresas (43,56%) y de las actuaciones de lucha contra la exclusión social (42,42%).

En consecuencia, puede afirmarse que el mayor **impacto de las distintas actividades de información y publicidad** llevadas a cabo en el ámbito del FSE se ha producido en relación con las actuaciones asociadas a la formación y el empleo.

Por otro lado, el análisis indica un menor conocimiento por parte de la ciudadanía española de la aportación del FSE a las actuaciones destinadas a disminuir las desigualdades sociales entre hombres y mujeres y a las dirigidas a investigación, desarrollo, innovación y sociedad de

la información, situándose en estos casos el promedio señalado anteriormente en el 32,55% y el 31,72% respectivamente.

Diferenciando por sexo los valores obtenidos se puede concluir que el conocimiento de la aportación del FSE es similar en el caso de las mujeres y en el de los hombres, si bien los promedios de las tasas obtenidas a nivel regional indican un conocimiento algo superior en el caso de los hombres, especialmente en relación con las actuaciones asociadas a la Economía del conocimiento (35,49 % para los hombres y 30,37% para las mujeres).

En cuanto a los **medios a través de los cuales las personas encuestadas han recibido información sobre la Unión Europea y sus Fondos Estructurales** los datos obtenidos apuntan que los medios de comunicación tradicionales constituyen el principal canal de información en esta materia para la mayoría de las personas consultadas. En este sentido, el promedio de las tasas de respuesta positiva obtenidas en las distintas regiones españolas en relación con la pregunta sobre la tipología de medios a través de los cuales los encuestados han recibido información sobre la UE y sus Fondos Estructurales asciende hasta el 74,14% para el caso de la televisión, prensa y radio, seguidos a bastante distancia de las placas en los centros de formación (40,45%), de la información percibida a través de terceras personas (39,10%) y de la cartelera (38,94%).

Observando los datos anteriores resulta destacable el poder de la comunicación interpersonal (información obtenida a través de terceras personas) como canal para acceder a la información relacionada con la Unión Europea y sus Fondos Estructurales.

Atendiendo a los resultados de las encuestas realizadas, los medios cuyo efecto difusor ha sido inferior son los cursos de formación (14,81%) e internet (19,02%).

En lo referente a la **percepción de los ciudadanos sobre la contribución de los Fondos Europeos al desarrollo económico y social**, priman entre las personas encuestadas en el conjunto de regiones españolas las percepciones positivas.

El promedio de las tasas de respuesta obtenidas en las distintas Comunidades y Ciudades Autónomas españolas en relación con la pregunta efectuada a la ciudadanía sobre su valoración del papel jugado por los Fondos Europeos en su región alcanza su mayor valor para la opción de respuesta “positivo” (46,88%), seguida de la opción “muy beneficioso” (22,4%). Para la opción de respuesta “irrelevante” el promedio calculado se sitúa en el 18%. Los datos sobre las respuestas obtenidas a la pregunta mencionada no presentan variaciones significativas si se efectúa un análisis diferenciado en función del género de los encuestados.

Finalmente, los resultados de las encuestas señalan que la ciudadanía considera mayoritariamente que el **lema escogido para resaltar el valor añadido comunitario** refleja adecuadamente el papel que juega la Unión Europea a través de sus fondos en el desarrollo económico y social de España y/o en concreto de su región. El promedio de las tasas de respuesta afirmativa alcanzadas en las distintas regiones ante esta consulta se sitúa en el 56,38%, siendo ligeramente superior en el caso de las mujeres encuestadas (57,01%) que en el caso de los hombres (56,46%).

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: PROPUESTA DE MEDIDAS A ADOPTAR

El Plan de Comunicación del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007-2013 ha demostrado ser consistente a nivel interno, es decir, se comprueba la coherencia interna entre objetivos específicos y entre objetivos específicos y las líneas de acción definidas y la coherencia externa entre los objetivos del Plan y los objetivos marcados por la Comisión Europea.

No obstante, se identifica como debilidad la ausencia de un desglose presupuestario por objetivo específico, líneas de acción y medidas, no es posible realizar un seguimiento de la ejecución en términos de eficacia.

Con el fin de facilitar la puesta en marcha del Plan de Comunicación y para trasladar a los representantes de los Organismos Intermedios las exigencias en materia de información y publicidad se han organizado, a lo largo de este período de programación, dos **redes de comunicación**; el Grupo Español de Responsables en materia de Información y Publicidad (GERIP) y el Grupo de Responsables de Comunicación de la Administración General del Estado (GRECO-AGE).

Además, se constata la comunicación continua y directa que existe entre la Autoridad de gestión y los responsables de los diferentes Organismos Intermedios a través de comunicaciones individuales o a través de reuniones, para la solución de todas las dificultades que surgen en relación a la ejecución de las medidas. Ello, unido al nivel de conocimiento que han demostrado los responsables de los diferentes organismos y a los procedimientos que tienen establecidos, permite al equipo evaluador concluir que la autoridad de gestión utiliza los canales convenientes e informa correctamente a los Organismos Intermedios sobre todos los aspectos relacionados con la I+P de las actuaciones cofinanciadas.

Cabe destacar que todos los Organismos Intermedios del PO disponen de un responsable de I+P, lo cual revierte de forma muy positiva en el nivel de conocimiento que demuestran sobre la difusión de las actuaciones en general y las obligaciones en materia de información y publicidad en particular.

Además, se constata que la mayoría de los Organismos Intermedios asiste periódicamente a las reuniones de las redes de comunicación y se considera muy relevante la existencia de una red de colaboración en materia de información y publicidad en el marco del PO de Lucha contra la Discriminación formada los Organismos Intermedios de carácter privado de dicho PO: CARITAS, Cruz Roja, Fundación Luis Vives, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano, que han firmado un convenio de colaboración a fin de trabajar en red para reforzar la visibilidad de las intervenciones del FSE en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

El seguimiento del avance en la ejecución de las medidas se realiza mediante los indicadores de comunicación volcados por los Organismos Intermedios en la aplicación habilitada por la Autoridad de Gestión a tal efecto.

Se observa que en esta primera etapa del periodo de programación, se ha cubierto la totalidad de las acciones de información y publicidad que se definían en el Plan. Se comprueba que todos los organismos, a excepción de la DGI han volcado sus acciones de comunicación en la aplicación.

Además, se constata que los Organismos Intermedios se han ido adaptando a lo largo del periodo a las exigencias que han ido surgiendo en materia de información y publicidad, y han establecido los mecanismos necesarios para cumplirlas. En concreto, respecto a la recopilación de los indicadores, han elaborado instrucciones, manuales y guías de carácter tanto interno, para las unidades pertenecientes al organismo encargadas de la ejecución, como externo, para beneficiarios ejecutores, con el objetivo de trasladar las indicaciones necesarias para la correcta vinculación y contabilización de las acciones de comunicación.

No obstante, se han identificado ciertas limitaciones en cuanto a los indicadores de comunicación:

- La propia definición de cada indicador no permite la vinculación de acciones de comunicación como, por ejemplo, la entrega de diplomas o el envío de invitaciones. Además, al ser tan variado el repertorio de medidas de comunicación que desarrollan algunos de los Organismos Intermedios del PO, como por ejemplo, la Fundación ONCE, muchas de las acciones que han ejecutado no han podido ser vinculadas a los indicadores y por tanto no se han volcado en la aplicación.
- En general, se observa, que los Organismos Intermedios no han estimado el coste de muchas de las acciones, en concreto, ninguna de las acciones cargadas en el indicador 2, Acciones de difusión, tiene su coste estimado. Por tanto, no se puede diferenciar estas acciones de las que realmente han supuesto un coste nulo e imposibilita realizar un análisis representativo de la proporcionalidad de las actuaciones.
- También se ha comprobado la existencia de acciones de comunicación que no se están contabilizando como indicadores, tales como algunas guías de gestión, manuales o planes de comunicación, por no haberse incluido en la tipología de indicador 6.

El reglamento 1828/2006 estipula la obligatoriedad de aportar información periódica sobre la aplicación de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos en los informes de ejecución de los mismos. Durante el proceso de evaluación se han analizado tanto los informes anuales de ejecución de los Organismos Intermedios, como los del PO y en ambos casos se ha podido constatar una mejora continua en lo que respecta al apartado de información y publicidad.

En el caso de los Organismos Intermedios, los informes de 2009 son los más completos, incluyendo en la mayoría de los casos en el apartado de información y publicidad, ejemplos de medidas emprendidas, medios de comunicación utilizados y buenas prácticas identificadas. Por tanto, los Organismos Intermedios del PO elaboran informes de ejecución completos y de muy alta calidad.

En el caso del PO, el informe anual de ejecución 2009, se recoge por primera vez un informe de indicadores, información sobre la reprogramación de los indicadores, además de ejemplos de medidas de información y publicidad emprendidas, medios de comunicación utilizados y

buenas prácticas identificadas. Por tanto, en el informe de ejecución del PO del año 2009, es el primero del periodo de programación cuyo apartado de información y publicidad se encuentra completamente desarrollado. Evidenciando la mejora continua que está experimentando la ejecución del Plan de Comunicación a lo largo del periodo.

Respecto a la repercusión de los sistemas de seguimiento en la calidad de la ejecución de las medidas cabe destacar que las responsabilidades en materia de información y publicidad son asumidas en primera instancia por los Organismos Intermedios del PO. Durante el proceso de evaluación se ha podido comprobar que los Organismos Intermedios son conscientes de sus obligaciones y cumplen con las exigencias técnicas para las medidas de información y publicidad recogidas en los Reglamentos. Además, trasladan convenientemente sus obligaciones a los responsables de la ejecución, adaptando dicha comunicación al modelo de gestión que posean y a si las actuaciones son realizadas directamente por ellos o a través de beneficiarios.

Cabe destacar el afán por la divulgación y la sensibilización que comparten los Organismos Intermedios participantes en este PO, en la mayoría de los casos, esto se traduce en una muy alta calidad de las acciones de comunicación que llevan a cabo.

Algunas de las vías más utilizadas para informar a los beneficiarios sobre las obligaciones que adquieren en materia de información y publicidad, son las guías o manuales de gestión, que por lo general no son exclusivos de comunicación pero sí contienen un apartado dedicado a ello, así como las órdenes de bases reguladoras para la concesión de subvenciones, convocatorias de ayudas, resoluciones de concesión de subvenciones, pliegos de contratación pública, textos de los convenios de colaboración, etc.

Respecto a la obligación de informar a los potenciales beneficiarios, en los documentos administrativos correspondientes, de que la aceptación de la ayuda comunitaria implicará su aparición en la lista pública con los nombres de los beneficiarios, los nombres de las operaciones y la cuantía asignada a cada operación que la Autoridad de Gestión publicará en su página web conforme al art.7.2.d) del Reglamento (CE) 1828/2006, se comprueba que todos los Organismos Intermedios del POLCD cumplen ello.

Asimismo, se ha podido constatar que muchos Organismos Intermedios organizan reuniones o **sesiones informativas**, tanto internas con sus trabajadores como externas con beneficiarios para informar sobre los requisitos de información. También cabe destacar la amplia utilización de Internet y en concreto de las páginas web propias de los organismos para dar a conocer las actuaciones del PO, además, se ha podido constatar, la correcta utilización en la mayoría de ellos del lema y emblema acordados por el Plan de Comunicación del POLCD.

Del mismo modo, algunos Organismos Intermedios disponen de **herramientas informáticas** para la gestión y seguimiento de los Fondos Europeos a través de la cual gestionan el volcado de los indicadores de comunicación.

La **calidad de los procedimientos** anteriormente mencionados y destinados a favorecer el conocimiento de los procesos de la puesta en marcha y aplicación del Programa Operativo y de su Plan de Comunicación queda demostrada por los resultados obtenidos a lo largo de las entrevistas realizadas a los Organismos Intermedios y por los datos volcados en la aplicación

de indicadores así como por la gran cantidad de actuaciones susceptibles de ser consideradas buenas prácticas.

En este sentido, se concluye que la totalidad de los Órganos Intermedios entrevistados demuestran un amplio conocimiento de sus responsabilidades en materia de información y publicidad, así como de las exigencias técnicas. Y trasladan convenientemente a los organismos beneficiarios/ejecutores sus responsabilidades al respecto.

Respecto a la verificación de la inclusión de la información y publicidad en las actuaciones de verificación y control del fondo social, se ha podido comprobar durante el desarrollo de las entrevistas que la totalidad de los organismos llevan a cabo una verificación de la información y publicidad.

En cuanto al impacto de las acciones de información y publicidad llevadas a cabo, el análisis conjunto de los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas a la ciudadanía en las distintas regiones españolas ha puesto de manifiesto un grado elevado de conocimiento de los Fondos Estructurales de la Unión Europea, en general, y del Fondo Social Europeo, en particular, así como una percepción positiva por parte de ésta en relación con la contribución de dichos fondos al desarrollo económico y social de sus regiones.

Otro de los aspectos relevantes extraído de los procesos de encuestación llevados a cabo tiene que ver con el hecho de que en el conjunto de las regiones españolas los medios de comunicación tradicionales (televisión, prensa y radio) han sido los principales canales de información a partir de los cuales la ciudadanía manifiesta haber recibido información sobre la Unión Europea y sus Fondos Estructurales, cobrando bastante relevancia

Finalmente, se identifican las siguientes oportunidades de mejora:

- Respecto al Plan de Comunicación del PO, sería recomendable para futuros planes la inclusión de un desglose presupuestario por objetivo específico, líneas de acción y medidas, no es posible realizar un seguimiento de la ejecución en términos de eficacia.
- Acerca de los Planes de Comunicación de los Organismos Intermedios se considera conveniente la incorporación de unas metas para los indicadores de comunicación para poder realizar un seguimiento del avance de sus medidas.
- En relación con los avances en la ejecución de las medidas y más concretamente a los indicadores de comunicación, sería conveniente seguir con los esfuerzos realizados para la unificación de criterios en cuanto a la vinculación y contabilización de las medidas a través de instrucciones, consultas y organización de reuniones informativas.
- En cuanto a los informes de ejecución individuales de los Organismos Intermedios, se recomienda que continúen con la mejora continua experimentada desde el inicio del periodo de programación, tratando de hacer un esfuerzo para que todos los Organismos Intermedios incluyan la misma información siguiendo una estructura común. También sería recomendable que los Organismos Intermedios hicieran un esfuerzo para la identificación de buenas prácticas.

Por último, respecto al apartado de información y publicidad del informe de ejecución del PO, se recomienda prolongar la tendencia de mejora continua experimentada, para ello, se

identifica como oportunidad, la inclusión, además del informe de indicadores, de ejemplos de acciones por cada una de las medidas que figuran en el Plan de Comunicación.

9. DEFINICIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Para la identificación de buenas prácticas en materia de información y publicidad en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007-2013, se aplica una metodología de evaluación comparativa (benchmarking social). La aplicación de esta metodología comparativa permite seleccionar de manera válida y fiable las prácticas dotadas de mayor valor demostrativo en materia de información y publicidad en las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Se presentan a continuación los criterios que van a permitir una aproximación al criterio de “buenas prácticas” en materia de comunicación. Así, toda actuación que responda a alguno/os de estos criterios podrá ser considerada como tal a todos los efectos. No obstante, es más susceptible de ser considerada buena práctica, aquella actuación que abarque un mayor número de criterios.

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo
2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos
3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades
4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos
5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación
6. Evidencia de un alto grado de calidad
7. Uso de nuevas tecnologías de la información.

En el caso de los Organismos Intermedios del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007-2013, se identifican las siguientes buenas prácticas:

"Andalucía, oportunidades para todas las personas". CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Región: Convergencia.

Ámbito de influencia: Andalucía

Periodo de desarrollo: 2009-2010

Descripción de la campaña:

Esta campaña se enmarca en una operación más amplia de sensibilización que es el proyecto plurianual Entorno al Sur. La finalidad última de este proyecto es favorecer la inserción laboral de las personas inmigrantes, a través de actuaciones de promoción de mercados inclusivos, implicando a todos aquellos agentes sociales que trabajan directa e indirectamente en materia de inserción laboral de personas en dificultad social, con el objetivo de hacerles conscientes de su papel responsable en el trabajo de reducción y/o eliminación de los estereotipos sociales que dificultan la inserción social de aquellas personas con mayor dificultad para acceder al empleo.

De forma más concreta la campaña "Andalucía: oportunidades para todas las personas", tiene como **objetivos generales**:

- A) Sensibilizar al empresariado andaluz como generador de igualdad de oportunidades, algo que repercute en el progreso individual y en una sociedad sostenible.
- b) Poner en valor ante la sociedad andaluza, la contribución de las personas inmigrantes ante al desarrollo conjunto de esa sociedad.

El **mensaje central "Andalucía para todas las personas"** engloba la idea principal de forma directa y sencilla que refuerza el concepto positivo de la frase "todas las personas" lo que favorece que nadie se sienta excluido en favor de otras causas o principios solidarios. La imagen gráfica es un símbolo de connotaciones muy positivas que se apoya en la idea de una comunidad construida no sólo por las personas que ya están, sino también por quienes llegan de fuera.

Los mensajes se han difundido a través de **diferentes soportes** de cartelería (autobuses, marquesinas, folletos) además de, cómo se explica más adelante, a través de las nuevas tecnologías.





Ejemplos de carteles utilizados en la campaña



Ejemplo de cartel genérico de la campaña



Ejemplo de soporte en autobús

A continuación se describe cómo esta campaña se ajusta a los criterios identificadores de buenas prácticas:

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo.

La innovación afecta principalmente a la organización y desarrollo de la campaña:

- Se trata de una campaña de carácter autonómico que tiene un desarrollo y una adaptación de sus mensajes a nivel provincial. De esta forma se promueve la

identificación del empresariado y de la sociedad general en cada una de las provincias andaluzas.

- La campaña forma parte de una actuación más amplia que, a través de otras líneas como la investigación y la formación, profundiza en el trabajo más directo con empresariado y prospectores/as de empleo sobre gestión de la diversidad, junto con otras actuaciones de difusión.
- Los protagonistas son participantes de las iniciativas de inserción laboral desarrolladas por CRE, en el marco del POLCD, en las diferentes provincias andaluzas. Este hecho, además de conceder a la campaña el valor de los testimonios reales, supone un cauce más de participación de las personas que participan en dichas iniciativas de inserción laboral.

2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos:

Los mensajes utilizados en el desarrollo de la campaña han conseguido dar respuesta a los objetivos perseguidos de sensibilizar al empresariado andaluz como generador de igualdad de oportunidades, y poner en valor ante la sociedad andaluza, la contribución de las personas inmigrantes ante el desarrollo conjunto de esa sociedad. Esta adecuación viene dada fundamentalmente, por cómo fueron concebidos los mensajes utilizados:

- Los mensajes se plantean desde el "Yo" y desde una acción del tiempo presente que enfatiza sobre un hecho cotidiano del que también forma parte el trabajador/a extranjero como uno más.
- La actividad laboral se manifiesta a través de gestos: cuidar, proteger, unir, descubrir, iluminar, construir..., que llevan un mensaje implícito de relación entre la persona y la localidad.
- La imagen que se ofrece una imagen integradora que lleva al público que recibe el mensaje a considerar a la persona inmigrante como cualquier otro trabajador o trabajadora. Personas iguales, fuera de todo cliché o estereotipo, sin necesidad de explicaciones aclaratorias de tipo "sensibilizador".
- Son las mismas personas trabajadoras las que describen su trabajo en primera persona y en tiempo presente, tomando como base el nombre de su provincia.
- Aunque la campaña se dirige fundamentalmente a la población autóctona, empresariado y sociedad general, los mensajes tienen un carácter motivador y directo, a través de otras personas insertadas en el mercado laboral, para personas inmigrantes que se encuentren en situación de desempleo y/o situación de exclusión social.

3. Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades:

- Los mensajes son protagonizados por personas de ambos sexos de forma paritaria.
- Se ha buscado que las mujeres que aparecen en los diferentes soportes no representen únicamente a sectores o tareas feminizadas o tradicionalmente femeninas.
- Técnicas de Cruz Roja expertas en igualdad de género valoraron previamente el diseño de la campaña, y adaptaron el material desde una perspectiva de género.

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 70: medidas para favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes.
- Con dos de los objetivos que sustentan la estrategia del Plan de Comunicación del POLCD del FSE 2007-2013, en concreto con:
 - o Sensibilizar a la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de diversos colectivos. En el caso de la campaña "Andalucía, oportunidades para todas las personas", este mensaje de sensibilización se ha difundido con un enfoque positivo.
 - 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, descritos anteriormente, transmitido por personas inmigrantes integradas en la sociedad andaluza, que expresan en un mensaje directo su implicación en la realidad laboral de cada provincia.
- El cumplimiento de la normativa en materia de Información y Publicidad establecida por el FSE, respecto al uso de su logotipo, el lema "invierte en tu futuro" y la leyenda P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

Puesto que se trata de una actuación plurianual, durante 2009 junto al diseño y organización de la campaña se han desarrollado en la provincia de Sevilla. La utilización de los autobuses urbanos como principal vía para la difusión de los soportes y mensajes elaborados, hace el alcance estimado de la campaña sea de **100.000 personas, cuando la campaña concluya en 2010 y se haya realizado en todas las provincias andaluzas habrá llegado a más de 800.000 personas** teniendo en cuenta que para 2010 está prevista la difusión a través de cuñas radiofónicas o "banners" incorporados en páginas de prensa digital.

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.
- Su carácter autonómico con desarrollo provincial.

- 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.
- El impacto estimado de la campaña que una vez concluida habrá llegado a cerca del 10% de la población andaluza.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información

Las nuevas tecnologías de la información están incorporadas a la campaña en diferentes aspectos:

a) En el diseño y organización:

Tanto en el planteamiento de las principales características que habría de tener la campaña como en su desarrollo operativo, ha participado un comité de pilotaje integrado por un/a representante de cada una de las oficinas territoriales de Cruz Roja en Andalucía. Tras una reunión inicial de lanzamiento, y teniendo en cuenta las dimensiones del ámbito geográfico de la campaña, este comité ha trabajado fundamentalmente a distancia a través de correo electrónico y video conferencia.

b) En la difusión:

Durante 2009, se han utilizado como vías para la difusión interna de la campaña: a) el boletín electrónico de la red territorial de empleo de Cruz Roja, b) un "espacio Wiki" creado en www.mundocruzroja.org. Se trata de una red social, Web 2.0., a la que tienen acceso todas las personas vinculadas a Cruz Roja Española (voluntarios y voluntarios, personal asalariado, socios...); en el momento de realizar este informe las personas registradas en este espacio web superan las ocho mil.

Como se ha comentado anteriormente, para el año 2010 está previsto reforzar la utilización de las nuevas tecnologías en la campaña, especialmente a través de banners y enlaces, que permitan acceder a los contenidos de la campaña y que se inserten bien en medios digitales de comunicación, bien en "páginas amigas" de entidades públicas y privadas implicadas en la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación.

Servicio Radiofónico de información para la promoción de la no discriminación e igualdad de trato de las personas inmigrantes. Talleres de radio contra el racismo y la xenofobia. Talleres de radio en centros educativos para el fomento de la interculturalidad. DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

Regiones:

La entidad Centro de Iniciativas de Comunicación “ONDA VERDE” realiza este programa en Regiones de Convergencia, Competitividad y empleo, Transitorias de Competitividad y empleo, a través de la concesión de subvenciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Dirección General de Integración de los Inmigrantes desde la convocatoria del año 2006.

Descripción:

El programa que ahora se propone como buena práctica está subvencionado con arreglo a la Resolución de 14 de febrero de 2008 por la que se convoca la concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional (BOE 20 de febrero de 2008).

El Servicio Radiofónico de información... tiene los tres objetivos fundamentales siguientes:

- Contribuir a la aceptación de la diversidad étnica, intercultural y social, así como a la erradicación del racismo, la discriminación y la intolerancia, empleando para ello el medio radiofónico a través de los “Talleres de Radio en Centros Educativos”.
- Proporcionar formación específica en comunicación radiofónica, promoviendo la participación cultural y social de las personas inmigrantes.
- Transmitir, a través del medio radiofónico, información sobre la realidad de la inmigración en España, la asunción de valores que faciliten la convivencia y prevención de conductas racistas, xenófobas y violentas.

A lo largo del año 2009 se han realizado las actividades en Madrid y Valladolid mediante la emisión por la radio “Onda Verde”, con una audiencia estimada de 20.000 personas en la primera localidad y 10.000 en la segunda y a través de la página Web www.ondaverde.org que se relacionan a continuación:

- Talleres de Radio en Centros Educativos para el fomento de la interculturalidad: en número de 50 en Madrid, Sevilla, Málaga, Valencia y Valladolid, a los que han asistido un total de 1.019 personas, 497 hombres y 522 mujeres. tienen una duración de 15 horas.

A las personas participantes se les ha entregado un dossier formativo sobre comunicación radiofónica y solidaridad, acompañado de “Cuentos para la tolerancia”, con el fin de trabajar en grupo valores e interculturalidad.

- Talleres de Radio contra el Racismo y la Xenofobia, en Madrid, Málaga, Sevilla y Valencia, en número de 6, al que han asistido un total de 112 personas, 60 hombres y 52 mujeres. A todas las personas participantes se les entrega un dossier formativo sobre comunicación radiofónica y solidaridad. La duración del taller ha sido de 20 horas, en horario de tarde para facilitar la participación.

La temática desarrollada ha sido, entre otras, sobre:

- El derecho a comunicar y los derechos humanos.
 - Descripción de una emisora de radio
 - La locución
 - El lenguaje desde la perspectiva de género
 - La realización de entrevistas, mesas redondas, monográficos, dramatizados...
 - El papel central del uso democrático de la comunicación según las recomendaciones de la UNESCO.
- En el marco del “Servicio Radiofónico de información para la promoción de la no discriminación e igualdad de trato de las personas inmigrantes”, se han elaborado, grabado y distribuido 40 guiones radiofónicos de 30 minutos cada uno de ellos, que han versado sobre:
 - Buenas prácticas en la lucha contra el antisemitismo.
 - Las experiencias de vida y valores de las jóvenes inmigrantes.
 - Año Europeo del diálogo intercultural.
 - Religión e inmigración en la escuela.
 - Educación democrática y ciudadanía multicultural: reaprendizaje de la convivencia.
 - Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural.
 - La lucha contra la discriminación en la comunidad gitana.

Los programas se emiten a través de la red de emisoras del Centro de Iniciativas de Comunicación “Onda Verde” en Madrid, Valladolid y Jerez de la Frontera, cuatro días por semana. Los guiones grabados se envían también a otras emisoras culturales para su posible difusión, e igualmente se difunden por Internet.

Criterio 1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo

La innovación de esta campaña de sensibilización se encuentra principalmente:

- En los recursos empleados:
 - Talleres de Radio y Servicio Radiofónico de Información
- En las personas destinatarias:
 - Alumnado y profesorado de Centros Educativos
 - Población en general

Combina un sector especialmente sensible, como es el de menores y jóvenes escolares, con el de educadores, transición y recepción a la par.

Criterio 2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

Los temas desarrollados, tanto en el caso de los Talleres como en el del Servicio Radiofónico se han dirigido a sensibilizar sobre aspectos destacados del buen uso del medio de comunicación puesto al servicio de la interculturalidad, la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.

Los Talleres de Radio contra el Racismo y la Xenofobia proporcionan formación específica en materia de comunicación radiofónica a personas inmigrantes y autóctonas, orientada a la integración.

Los Talleres de Radio en Centros Educativos para el fomento de la interculturalidad, igual que en los anteriores mediante formación específica, contribuye a la aceptación de la diversidad cultural.

Criterio 3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades

Se ha cuidado especialmente incluir en toda la campaña una sensibilización de carácter preventivo dirigida a extender el conocimiento y comprensión de los Derechos Humanos de las mujeres dentro de los Derechos Humanos Universales, combatiendo estereotipos y prejuicios sobre las mujeres, identificando y erradicando opiniones que las menoscaban o desprecian.

Asimismo se trabaja el lenguaje no sexista y se utilizan ejemplos que incorporan la perspectiva de género.

Criterio 5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

A la hora de valorar el cumplimiento de este criterio hay que tener presente que se lleva realizando desde el año 2006.

Ateniéndose a los resultados de 2009 se han realizado un importante número de talleres con participación de más de mil personas en el caso de los centros educativos, como queda anotado en la descripción de estas actividades.

En cuanto al Servicio Radiofónico junto a la población que directamente sigue las emisiones de radio en un número aproximado de 30.000, hay que considerar el número y la materia tratados en los guiones desarrollados, de una parte, y por otro lado la difusión de los mismos a través de otras emisoras y de Internet.

Criterio 7. Uso de nuevas tecnologías de la información

La utilización de herramientas e instrumentos técnicos junto a la temática abordada por monitores especializados de la entidad constituyen un espacio real de interculturalidad, sobre todo en lo que respecta a los colegios donde la diversidad étnica y cultural está presente.

Campaña de sensibilización “El empleo nos hace iguales”. FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

La Fundación Secretariado Gitano realiza campañas y otras medidas de sensibilización, con objeto de mejorar la imagen social de la comunidad gitana, tales como spots de televisión, cuñas de radio, carteles, publicidad impresa (prensa, mupis,...), folletos, microsite de Internet, banners, etc., y prestando especial atención a nuevas herramientas publicitarias de eficacia contrastada (merchandising adaptado a públicos muy específicos, marketing viral y nuevas tecnologías). Además, para reforzar la difusión de estas campañas en los medios de comunicación, la Fundación organizará actos de presentación de las mismas, de carácter estatal, autonómico y local.

La Campaña “El empleo nos hace iguales” se presentó a finales de 2007 a nivel estatal, tuvo sus correspondientes presentaciones autonómicas a lo largo de 2008 y también continuó su difusión en distintos soportes (prensa, mobiliario urbano, microsite de internet...) en el año 2009.

Su principal objetivo es hacer llegar al gran público las acciones de sensibilización integradas en el Programa Operativo Acceder y especialmente, el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Esta campaña basa su estrategia creativa en un icono “la casilla” como símbolo del encasillamiento al que se ve sometida la población gitana por los estereotipos y prejuicios que la estigmatizan y que dificultan, en gran medida, su acceso al empleo por cuenta ajena.

La campaña ha contando, entre otras, con las siguientes piezas y acciones:

- Spot de televisión, cuñas de radio y gráfica para versiones impresas.
- Presentación Estatal y presentaciones públicas territoriales (en todas las Comunidades.
- Autónomas donde está implantada la FSG).
- Desarrollo del microsite de la campaña, con la alimentación periódica de los nuevos contenidos que se han ido generando, especialmente el desarrollo de un “Blog” y la incorporación de piezas audiovisuales y banner.
- Traducción de piezas a otras lenguas (además de la versión en castellano, se han ido realizando otras versiones de piezas en inglés, catalán y rumano).
- Difusión de la creatividad gráfica en soportes de mobiliario urbano (mupis) en varias localidades.
- Piezas de merchandising como camiseta, postal térmica, corrector, regla, bolígrafo, block, espejo, folleto, carpeta, bolsa... vinculadas al simbolismo de la “casilla”.
- Acuerdos y convenios de colaboración para la difusión de la campaña como los realizados en el Grupo de comunicación Promecal (con ámbito de actuación en Castilla y León y otras CCAA), la colaboración con el Banco Santander, consistente en la difusión de un encarte de la campaña en la correspondencia a sus clientes durante un mes) o la difusión gratuita del spot de la campaña en RTVE (7 inserciones) y otros medios.

Atendiendo a las indicaciones recogidas en la Guía metodológica de Seguimiento y Evaluación de Planes de Comunicación de los P.O. sobre Definición de Buenas Prácticas, creemos que la Campaña “El empleo nos hace iguales” podría tenerse especialmente en cuenta en lo que respecta a los criterios:

Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos: una de las principales barreras para la incorporación de la población gitana al mercado laboral por cuenta ajena es la imagen social negativa con que es percibida por la sociedad mayoritaria y esta campaña incide expresamente en esa cuestión, trasladando el mensaje con una gran eficacia.

Evidencia de un alto grado de calidad: el anuncio de la campaña logró el premio al Mejor Spot de Cine y Televisión en el Festival Internacional de Publicidad Social (Publifestival), incluido en el prestigioso Festival de Cine de Málaga celebrado en abril de 2009. Asimismo, uno de los carteles o gráficas de la campaña resultó nominado al premio a la Mejor Pieza Gráfica.

Uso de las nuevas tecnologías de la información: La campaña hace un amplio uso de las nuevas tecnologías en su microsite de Internet (activo durante todo el año 2009) que cuenta con secciones para visionar y descargar las piezas (vídeos, carteles), juegos interactivos, blog, etc.

El Premio institucional Mujer y Publicidad “Crea Igualdad”. INSTITUTO DE LA MUJER

Se creó en el año 2005 en el marco de las 54 medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. En el año 2008, se realizó la III edición y en el 2009, la IV, que es la que se va a exponer como buena práctica.

El objetivo del Premio es fomentar una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, que eviten estereotipos sexistas a través de la publicidad y que dignifique el papel de las mujeres en la sociedad y en la realidad actual.

La iniciativa reconoce la labor de las empresas y agencias de publicidad que mediante anuncios comerciales televisivos emitidos en el ámbito nacional, promuevan valores de igualdad entre mujeres y hombres.

La IV edición del Premio, que cuenta con la financiación del FSE, se convocó mediante Orden PRE/54/2009, de 19 de enero. Por dicho motivo, el Instituto de la Mujer envió 1.500 invitaciones que tuvieron una gran difusión, distribuyéndose a diversos estamentos entre ellos, OOII de las CCAA y Ayuntamiento de Madrid, asociaciones de mujeres, agencias de publicidad, altos cargos del Ministerio de Igualdad, Presidencia y CRTVE, seminarios de Universidad, comisión de Igualdad Congreso/Senado, observatorios de la Mujer y Violencia de Género, asociaciones de anunciantes y consumidores, medios de comunicación.

Además, se elaboraron 100 carpetas para su distribución a las personas asistentes al acto. En la carpeta se incluía documentación del premio y DVD con los anuncios seleccionados y se encargaron 2 carteles en soporte rígido y frente de mesa y atril. En toda la documentación y material realizado aparecía el emblema del “Fondo Social Europeo” El FSE invierte en tu futuro.

La entrega del premio tuvo lugar el 18 de noviembre en la sede del Ministerio de Igualdad y fue entregado por la Ministra de Igualdad, Bibiana Aído y la Secretaria de Estado, Nieves Goicoechea, acompañadas por el director de TVE, Javier Pons.

Este año, se ha concedido a la Agencia JWT Delvico por la campaña “Géiser” de pañales Huggie, realizada para la empresa Kimberly-Clark. Se ha considerado que el anuncio fomenta la corresponsabilidad, al asignar el protagonismo de un anuncio de pañales que normalmente se asocia a la mujer, a un varón, a la vez que se considera creativo y original.

El premio consiste en la entrega de un trofeo conmemorativo, así como en la difusión del spot, en el que, a partir de las imágenes del anuncio, se destacan los valores objeto del premio mediante una post-producción acordada por el anunciante, la agencia y los organismos convocantes.

El anuncio ganador se difundió por TVE, entre el 11 y el 30 de diciembre de 2010.

Campaña CAPACITADOS. FUNDACIÓN ONCE.

Una de las denominadas buenas prácticas realizada por Fundación ONCE durante el año 2009 ha sido CAPACITADOS. Esta acción de comunicación pretende concienciar a la sociedad española, y en particular a los directivos empresariales, sobre la valía de las personas con discapacidad en el terreno laboral. CAPACITADOS es el resultado de la producción de un documental de 30 minutos emitido en La 2, una campaña publicitaria en televisión, radio y soportes exteriores, una campaña de marketing directo, un emailing, una página web y, por último, un libro y un video documental en el que se recogen declaraciones de líderes de opinión sobre el documental.



Razones para considerarla buena práctica:

Por el alto grado de cobertura obtenido sobre la población objetivo de la acción de Comunicación. Esta acción va dirigida a dos públicos objetivos: la sociedad española en general y en particular, el colectivo de empresarios españoles. La acción de comunicación se ha difundido, con la colaboración de la agencia publicitaria Shackleton, a través de una emisión de un documental en La 2 – cuyo público objetivo es la sociedad en general - una campaña publicitaria en televisión, radio y soportes exteriores - que pretende sensibilizar a la sociedad en general pero especialmente a los empresarios -, y una campaña de marketing directo dirigida exclusivamente a directivos empresariales. Asimismo, se ha realizado un emailing enviado a dirigentes empresariales, que se tratará en el apartado de nuevas tecnologías.

Producción y emisión de un documental

Fundación ONCE ha producido un documental en el cual tres directivos empresariales, Ferrán Adriá (copropietario de El Bulli), Marcos de Quinto (presidente de Coca Cola Iberia) y María Garaña (presidenta Microsoft Ibérica) se enfrentan a una jornada profesional como si tuvieran una discapacidad. Según avanza el documental, se observa cómo superan las barreras que se les presentan durante ese día. El documental se puede ver en www.capacitados.org.

Este documental se emitió en La 2 el domingo 14 de febrero en prime time con un resultado de audiencia de 287.000 personas.

Campaña publicitaria en televisión

Con anterioridad a la emisión del documental, se extrajeron diferentes cortes del mismo que fueron emitidos en un spot publicitario entre el 21 de diciembre de 2009 y el 3 de enero de 2010 en diferentes cadenas de ámbito nacional de ámbito generalista (Antena 3 TV, Telecinco, Cuatro y La Sexta) y temático (Viajar, Fox, AXN, National Geographic Channel, Canal Historia, Odisea, Calle 13, Scifi y Canal Plus).

Este spot se emitió también durante el periodo comprendido entre el 22 de diciembre y el 10 de enero en las siguientes cadenas autonómicas de Andalucía, Galicia, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana y Canarias: Canal Sur, TVG, CMT, Canal 9, TVE CAN, T5 CAN y A3CAN.

Campaña publicitaria en radio

Se ha producido y grabado una cuña publicitaria que ha sido emitida en Cadena SER, Onda Cero, COPE, Punto Radio y Radio Intereconomía durante los días 21, 22, 23, 28, 29 y 30 de diciembre.

Campaña publicitaria en soportes exteriores

Durante los meses de diciembre y enero, se han colocado un total de 348 vallas publicitarias con el cartel "CAPACITADOS" en la Comunidad Valenciana, Canarias y Castilla y León, repartidas de la siguiente manera:

	Vallas
Comunidad Valenciana	170
Castilla León	115
Canarias	63

Marketing directo

La campaña de publicidad se complementó con una campaña de marketing directo dirigida a 50.550 directivos empresariales y estructurada en dos remesas de envíos realizadas el día 28 de diciembre: uno (envío A), dirigido a directivos de empresas potentes y con más margen para contratar a personas con discapacidad; otro (envío B), dirigido a dirigentes de compañías más austeras, con el objetivo de llegar a más número de entidades.

Repercusiones en medios de comunicación

Las repercusiones que ha obtenido la campaña en los diferentes medios de comunicación españoles (televisión, radio, prensa impresa y digital) y blogs han sido 103.

Por la calidad obtenida en la realización de esta acción de comunicación. Se ha elaborado un video y libro en el que se recogen testimonios de líderes de opinión acerca de lo que el documental aporta en términos de sensibilización sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. Su valoración es muy positiva.

Por el uso de las nuevas tecnologías de la información. Este uso se plasma en la creación de la página web Capacitados así como el envío masivo de 19.000 emails a directivos empresariales.

Página web Capacitados

Paralelamente a la campaña de publicidad en TV, radio, soportes exteriores y a la campaña de marketing directo, se decidió dar difusión al documental a través de las nuevas tecnologías. Así, se creó una página web donde se pudiera alojar este material divulgativo y los empresarios y ciudadanos pudieran publicar las impresiones que éste les había sugerido.

Una de las principales ventajas que presenta Internet frente a otros medios de comunicación es la capacidad de medir los resultados de una campaña de publicidad de forma inmediata y con mayor precisión. Estos son los datos más relevantes del informe de Google Analytics sobre el impacto de la página web Capacitados en la red desde el 21 de diciembre de 2009 al 6 de abril del 2010:

- Número de usuarios únicos de la web: 29.570
- Número de visitas a la web: 38.103
- Páginas vistas: 75.280
- Promedio de páginas vistas en cada visita a la web: 1,98
- Tiempo medio de estancia en la web: 3 minutos 51 segundos.

Emailing

La campaña publicitaria se completó con dos *e-mailing* dirigido a directivos empresariales del ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, Castilla – León y Canarias realizados el 22 de diciembre y el 12 de enero. La ventaja del *e-mailing* sobre otras formas de marketing directo es que nos permite conocer con exactitud qué número de personas han leído el email que se les ha enviado y qué porcentaje de emails se han abierto sobre el total de envíos realizados.

Los resultados obtenidos a través de esta innovador medio de comunicación son los siguientes:

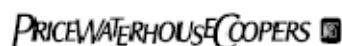
- Numero de envíos de correos electrónicos: 19.000
- Numero de emails abiertos por los directivos empresariales: 5.707
- Porcentaje de apertura de emails: 30,03%

Por haber utilizado criterios de igualdad de oportunidades. Todas las acciones de comunicación que se incluyen dentro de esta campaña tienen como fin promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Asimismo, la participación de mujeres con discapacidad en el documental – tanto de María Garaña, que participó en el documental como

si tuviera una discapacidad, como de las personas con discapacidad que ayudaron a Marcos de Quinto a desenvolverse durante su jornada laboral - aporta esa visibilidad que siempre le ha faltado a este colectivo doblemente discapacitado por su condición femenina y su discapacidad.

Por el uso de recursos innovadores en su aplicación. Aparte de la página web y el *e-mailing*, que son en sí mismos medios innovadores, se habilitó un buzón de voz para la atención al público que quería recibir información relacionada con esta campaña. Del total de 40 llamadas con mensaje recibidas, 3 de ellas han sido realizadas por empresas que querían contratar a personas con discapacidad.

ANEXO I: CUESTIONARIO A ORGANISMOS INTERMEDIOS



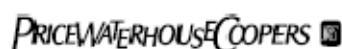
GUIÓN DE ENTREVISTA

EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD DE LAS INTERVENCIONES FEDER Y FSE EN EL CONTEXTO DEL MENR 2007-2013

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

1. ¿Se ha designado una persona responsable de información y publicidad? Ha informado acerca de las responsabilidades que los beneficiarios adquieren en materia de información y publicidad?
2. ¿Ha participado en la elaboración del Plan de Comunicación de los POs de FSE? Tiene un plan propio en materia de comunicación? ¿Qué recursos humanos y materiales?
3. ¿Ha puesto a disposición de quienes estén interesados sus datos de contacto para solicitar cualquier tipo de información referida a los POs?
4. Ha informado acerca de las responsabilidades que los beneficiarios adquieren en materia de gestión, seguimiento, control, evaluación e información y publicidad?
5. ¿Ha proporcionado información sobre la normativa, los procedimientos de gestión y sus actualizaciones?
6. ¿Ha distribuido instrucciones específicas y/o un manual de requisitos de comunicación entre los órganos gestores de las operaciones?
7. ¿Lleva a cabo un seguimiento de los avances del Plan de Comunicación, plasmándolo en los informes anuales de ejecución que se remiten al Comité de Seguimiento?
8. ¿Las listas de control de verificación y control de las intervenciones incluyen aspectos relacionados con la información y publicidad de los Fondos Estructurales?

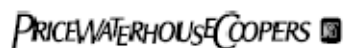
Guión de entrevista para organismos intermedios



9. ¿Ha advertido de algún modo a los beneficiarios de que formará parte de un listado público en caso de acceder a una ayuda comunitaria? Cómo lo hacen? Cada cuánto tiempo actualizan? Cómo lo cuelgan? ¿Ha realizado la publicación electrónica de la lista de beneficiarios?
10. ¿Ha aplicado correctamente las exigencias técnicas para las medidas de Información y publicidad recogidas en los Reglamentos?
11. ¿Ha participado en alguna red de comunicación relacionada con los Fondos Europeos o en algún otro mecanismo de coordinación con otros organismos Intermedios del FSE?

EJECUCIÓN/ACTIVIDADES

12. Ha realizado alguna actividad de lanzamiento de los P.O. de FSE?
13. ¿Qué actividades están llevando a cabo? Ha realizado actividades anuales que presenten los logros y avances de los POs de FEDER y/o FSE?
14. ¿Con motivo del Día de Europa está prevista alguna actividad? ¿Ha llevado a cabo el izamiento anual de la bandera de la U.E. en la semana del 9 mayo?
15. ¿Ha publicado material divulgativo sobre los POs?
16. ¿Ha informado a través de Página Web del contenido de los POs? Y específicamente de las actuaciones de I+D?
17. ¿Realiza una recopilación gráfica de las actuaciones informativas y publicitarias llevadas a cabo?
18. ¿Cumplimenta Indicadores de comunicación (realización y/o resultado) como consecuencia de su participación en el PIO? Indique cuáles.
19. ¿Cómo está recopilando los Indicadores? En qué formato?



20. ¿Ha utilizado el lema acordado en el Plan de Comunicación en el material de comunicación que haya puesto en práctica?

21. ¿Ha organizado alguna jornada, curso seminario para dar a conocer la gestión de los POs del FEDER y/o FSE y de sus resultados?

22. ¿Contribuye a la difusión de buenas prácticas de los proyectos recogidos en el/los POs para los que se ha elaborado el Plan de Comunicación?

23. ¿Contribuye a la difusión de buenas prácticas de los proyectos recogidos en el/los POs para los que ha elaborado el Plan de Comunicación?

LIMITACIONES Y DEBILIDADES

24. ¿Cuáles cree que son las principales debilidades a las que se han enfrentado en la gestión/coordinación de las actuaciones de información y publicidad?

25. ¿A qué limitaciones se han enfrentado durante este periodo 2007-2009?

26. Detecta cambios con respecto al periodo anterior?