



JUNIO 2006

LOGROS Y BUENAS PRÁCTICAS DEL PROGRAMA OPERATIVO DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN QUE GESTIONAN LAS ONG DE ACCIÓN SOCIAL



Fundación Luis Vives



Fundación ONCE
para la cooperación e integración social
de personas con discapacidad



PRESUPUESTO TOTAL PROGRAMADO (EUROS)

	Comunitario (FSE y FEDER)	Estatal (central, regional y local)	Privado (ONG de acción social)
PO Lucha Contra la Discriminación	443.474.103	234.459.427	23.466.181
Porcentaje sobre el total	63%	33%	3%

Si avanzamos un paso más y desagregamos el FSE, el POLCD 2000-2006 cuenta con un presupuesto total programado de 343,7 millones de € para toda España. Teniendo en cuenta que el total de ayuda FSE que está manejando España para el periodo 2000-2006 asciende a 11.916, 8 millones de €, significa que el PO representa el 3% de la contribución FSE nacional.

En el presente documento se tratará de reflejar cuánto se ha avanzado en la lucha contra la discriminación en este programa de ámbito estatal en el periodo que abarca principalmente desde 2000 a 2005.

★ ¿QUIÉN OPERA, GESTIONA Y EJECUTA ESTE POLCD?

El POLCD está gestionado por entidades de carácter público y por ONG de acción social en calidad de operadores privados sin ánimo de lucro.

★	Instituto de la Mujer	
★	Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)	
	Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones penitenciarias (OATPP)	
	Dirección General de Emigración	
	Dirección General de Inmigración	
	Dirección General de Integración de los inmigrantes	
	Fundación ONCE	
	Cruz Roja Española	
	Confederación Cáritas Española	
	Fundación Secretariado Gitano	
	Fundación Luis Vives	★
	Fundación Diagrama	

★ ¿QUIÉN ES Y QUÉ HACE CADA OPERADOR PRIVADO?

Los Operadores privados del POLCD son instituciones u organizaciones sin ánimo de lucro cuya misión es conseguir la inserción de aquellas personas y grupos que sufren o son susceptibles de sufrir la exclusión sociolaboral.

A lo largo de este documento se van a describir los logros de cinco de los operadores privados que han actuado desde el inicio del Programa Operativo:

Fundación ONCE	★
Cruz Roja Española	
Confederación Cáritas Española	
Fundación Secretariado Gitano	
Fundación Luis Vives	

Dichos operadores gestionan una ayuda del FSE de unos 202,8 millones de € para todo el periodo 2000-2006, lo que representa un 2% del total de ayuda FSE gestionada en España.

PRESUPUESTO TOTAL PROGRAMADO 2000-2006 (EUROS)

	Toda España	POLCD	Operadores privados dentro del POLCD
Fondo Social Europeo (FSE)	11.916.800.000	343.700.000	202.800.000
Porcentaje sobre el total	100%	3%	2%

CÁRITAS

www.caritas.es

Creada en 1947 e instituida por la Conferencia Episcopal, cuenta entre sus objetivos fundacionales con la ayuda a la promoción humana y al desarrollo integral de la dignidad de todas las personas que se encuentran en situación de precariedad. Participa en este PO de Lucha contra la Discriminación atendiendo a colectivos excluidos socio-laboralmente, personas con bajo nivel educativo y carencia de ingresos económicos o rentas muy bajas que no tienen acceso a una vivienda:

- ▶ Mujeres jóvenes solas con responsabilidades familiares
- ▶ Jóvenes provenientes del "fracaso escolar"
- ▶ Personas en paro muy alejadas del mercado laboral
- ▶ Personas "sin techo"
- ▶ Personas en rehabilitación por drogodependencia

CRUZ ROJAwww.cruzroja.es

Desde que se funda en 1863, participando en la Convención de Ginebra un año más tarde, la Cruz Roja ha sido una de las ONG de acción social más presentes en el mundo. Sus inicios se basaron en la ayuda humanitaria y neutral en los conflictos bélicos y desde el comienzo tuvo una vocación universal. En España la Cruz Roja se organiza en 1864, y es declarada "Sociedad de Utilidad Pública". Pero es en los 90 cuando se produce la gran modernización y se enfrenta a los retos de la sociedad española por medio de la intervención social con colectivos vulnerables como personas mayores, refugiados e inmigrantes, afectados de SIDA, drogodependientes, etc. sin dejar de lado las intervenciones internacionales.

Cruz Roja está vinculada al POLCD a través del programa denominado **Red Inter-labor@**, que supone actuaciones de empleo principalmente para inmigrantes no comunitarios, pero que abarca también otros colectivos en riesgo de exclusión como los anteriormente citados.

FUNDACIÓN ONCEwww.fundaciononce.es

Nacida en 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE (Organización Nacional de Ciegos de España), como expresión de la voluntad del compromiso de solidaridad de los ciegos españoles con los demás discapacitados, la Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de las Personas con Discapacidad es una entidad dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, de carácter permanente y de duración indefinida, adscrita al Protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y en cuyo patronato están integradas, además de la propia ONCE, como entidad fundadora, las cuatro principales organizaciones nacionales de discapacitados representantes de cada tipo genérico de discapacidad: física, psíquica y sensorial.

El objetivo principal de la Fundación ONCE, de acuerdo con la voluntad de su fundador y sus normas de gobierno, consiste en la realización de programas de integración y prestaciones sociales para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, mediante programas de formación y promoción del empleo, fomento de la accesibilidad y eliminación de barreras, apoyo a los movimientos asociativos con objetivos afines a los de la Fundación ONCE y, en general, todas aquellas actividades de acción social que puedan ayudar a la realización del fin perseguido.

La Fundación ONCE ha identificado su participación en el PD con la denominación de **Programa Acción** en pro de la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANOwww.gitanos.org

Se constituye como Fundación en 2001, si bien su actividad de promoción integral de la comunidad gitana en España y en Europa comenzó en los años 60. Sus acciones tienen como objetivo principal mejorar las condiciones de vida de las personas gitanas, promoviendo su acceso a los derechos, servicios y recursos sociales en igualdad de condiciones con el resto de ciudadanos, así como potenciar el reconocimiento y apoyo de su identidad cultural.

El programa que gestiona la Fundación Secretariado Gitano como iniciativa del Programa de Lucha contra la Discriminación se denomina **Acceder**. Su principal objetivo es favorecer el acceso de las personas gitanas al empleo por cuenta ajena, con especial atención a los jóvenes y las mujeres.

FUNDACIÓN LUIS VIVESwww.fundacionluisvives.org

Nace en 1987 y trabaja prestando apoyo, asesoramiento y asistencia a entidades no lucrativas dedicadas a la acción social.

Su vinculación con el POLCD viene de la gestión de la **Subvención Global** desde 2001 como organismo intermediario designado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE). Dicha gestión consiste en la distribución por la vía de convocatoria pública de pequeñas ayudas para organizaciones no gubernamentales que trabajan en el campo de la inserción laboral de colectivos en situación o en riesgo de exclusión. Sin embargo las ayudas no están destinadas a la atención directa de estos colectivos sino que la convocatoria tiene un carácter instrumental e innovador y sitúa a la Fundación Luis Vives como pionera en este ámbito, ya que los proyectos financiados están dirigidos a fortalecer y acompañar a las organizaciones solicitantes y a reforzar el tejido asociativo a través de acciones que apoyan la profesionalización del sector, el fomento de la investigación, la creación de redes, el desarrollo de instrumentos de gestión, etc. y que se canalizan a través de los siguientes ejes de actuación:

- ▶ **Eje 1:** Formación y cualificación de los recursos humanos.
- ▶ **Eje 2:** Trabajo en red.
- ▶ **Eje 3:** Introducción y gestión de Calidad.
- ▶ **Eje 4:** Desarrollo de herramientas de gestión y nuevas tecnologías.

★ ¿CÓMO SON LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS ACTUACIONES DE ESTOS OPERADORES?

Hay un rasgo común en el perfil de estos beneficiarios y beneficiarias del POLCD. Se trata de personas que están en situación o en riesgo de exclusión del mercado laboral. En el siguiente cuadro se presentan las características generales de los colectivos atendidos directamente por las ONG y otras entidades de acción social: Cáritas, Cruz Roja, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano.

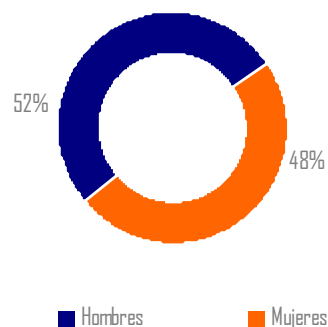
Asimismo, la Fundación Luis Vives atiende como beneficiarias a ONG que trabajan en el ámbito de la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, por lo que dichas personas son beneficiarias indirectas de esta Fundación.

PERFIL MAYORITARIO	PRINCIPALES DIFICULTADES
<p>▶ Personas inmigrantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Predominan las personas jóvenes entre 25 y 45 años - En general cuentan con estudios secundarios no obligatorios - En muchas ocasiones no conocen el idioma - Dificultades para acceder a una vivienda - Vienen de entornos y situaciones político-sociales muy dispares - Escaso apoyo social - Desinformación del mercado de trabajo y la realidad social 	<ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento del idioma - Desconocimiento de recursos en empleo y formación - Falta de cualificación adaptada al tejido empresarial español - La premura por obtener ingresos económicos dificulta la formación para acceder a puestos más cualificados - Problemas con homologación de títulos, carné de conducir.... - Prejuicios entre el empresariado para contratar - El desarraigo cultural y familiar provoca a menudo pérdida de habilidades sociales y dificultades de comunicación
<p>▶ Personas con discapacidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Predominan las personas jóvenes entre 25 y 45 años - Con estudios secundarios obligatorios. <ul style="list-style-type: none"> - El tipo de discapacidad más habitual es, por este orden, física, psíquica, sensorial y mixta 	<ul style="list-style-type: none"> - Estereotipos negativos hacia las posibilidades de realización eficiente del trabajo - Desconocimiento de las habilidades profesionales - Barreras físicas y tecnológicas en el entorno laboral
<p>▶ Población gitana</p> <ul style="list-style-type: none"> - Predominan las personas jóvenes entre 25 y 45 años pero con una presencia destacable de personas menores de 25 años. - El nivel formativo es muy bajo, la mayoría no tienen estudios. - Entornos marginales - Dificultades para acceder a una vivienda 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de información sobre el mercado de trabajo - Negativa inicial del empresariado para contratar personas gitanas - Estereotipos y prejuicios sociales - Falta de habilidades sociales
<p>▶ Otra población excluida o en riesgo de exclusión (mujeres jóvenes solas con responsabilidades familiares, jóvenes provenientes del "fracaso escolar", personas en paro muy alejadas del mercado laboral, personas "sin techo", personas en rehabilitación por drogodependencia...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Predominan las personas jóvenes entre 25 y 35 años - Nivel educativo y formativo bajo - Precario trasfondo social - Bajo nivel educativo - Reducidos ingresos - Problemas de drogodependencias propios o en el entorno familiar - Imposibilidad de acceso a una vivienda 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de formación para desempeñar un trabajo - Conducta inadaptada - Carencia de habilidades sociales y de comunicación - Prejuicios para la contratación

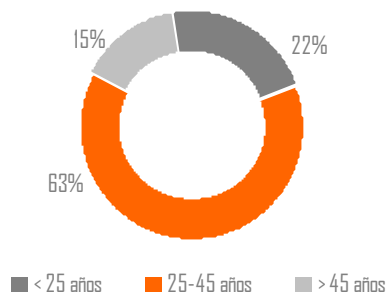
★ ¿CÓMO SE CUANTIFICAN ESTAS PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS?

De entrada, lo que hay que hacer es diferenciar entre participantes y participaciones: una misma persona puede participar en varias acciones dentro del POLCD (por ejemplo, realizando diferentes cursos), pero a efectos de suma total de personas beneficiarias, sólo va a ser contabilizada una vez. Partiendo de esta diferenciación, el número total de **personas beneficiarias** directas -esto es, participantes- en la parte del POLCD a la que estamos haciendo referencia es de **192.033 personas**, siendo el 48% de ellas mujeres.

PERSONAS BENEFICIARIAS POR SEXO



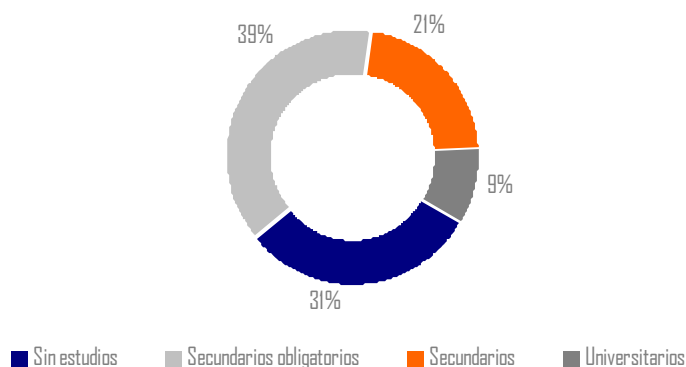
PERSONAS BENEFICIARIAS POR EDAD



Respecto a la **edad**, el 63% de las personas beneficiarias se sitúa entre los 25 y los 45 años, el 22% es menor de 25 años y el 15% supera los 45.

En lo que tiene que ver con el **nivel de estudios**, el 39% cuenta con estudios secundarios obligatorios. El segundo grupo más importante en número es el de personas sin estudios, que suponen el 31%. El 21% corresponde a personas con estudios secundarios no obligatorios y por último, el 9% tiene estudios universitarios.

PERSONAS BENEFICIARIAS POR NIVEL DE ESTUDIOS



II. LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y LOGROS

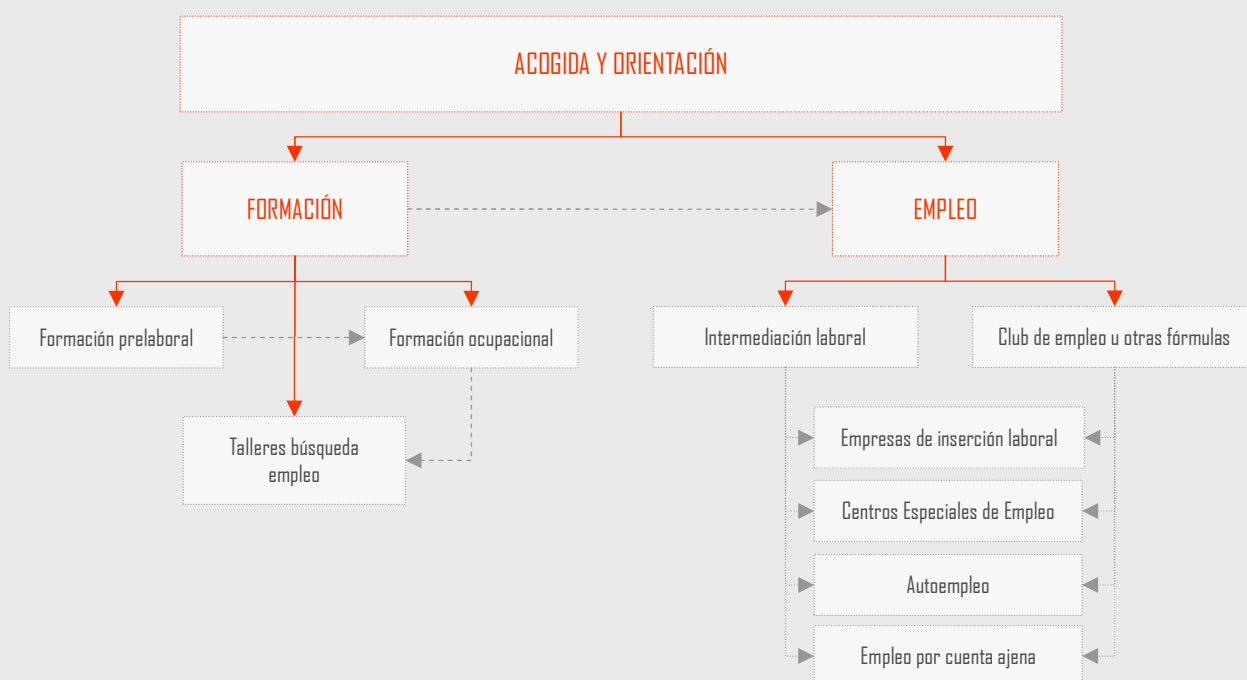
A. ACTUACIONES DIRIGIDAS A LAS PERSONAS LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN

A través de los itinerarios de inserción sociolaboral se pretende que una persona excluida de la sociedad -o en riesgo de estarlo- consiga incorporarse al mercado laboral y, por ende, integrarse en la propia sociedad. Estos itinerarios suponen un camino a recorrer de forma particular por cada persona que quiere encontrar un empleo según sus necesidades.

Así, este *camino* comienza con la acogida de la persona, que directamente o a través de un proceso de captación previo, necesita informarse y recibir orientación acerca de sus posibilidades para poder incorporarse al mercado laboral. El punto más importante es la orientación profesionalizada en la búsqueda de empleo mediante la cual se diseña un plan personalizado que se adapta al perfil del beneficiario.

Una vez diagnosticadas las necesidades y retos de la persona, el segundo paso consiste en la puesta en marcha del Plan. En la mayoría de los casos se detecta que la persona no está preparada para su incorporación directa a la vida laboral, por lo que se hace necesario el desarrollo de diferentes acciones, principalmente formación, pero también talleres de habilidades sociales o talleres de búsqueda de empleo, etc. para mejorar sus condiciones de empleabilidad y su cualificación profesional.

El otro gran paso se da en el ámbito del empleo mismo. A través de la intermediación laboral, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo (CEE) o el apoyo al autoempleo, se consigue integrar a personas en riesgo o situación de exclusión en el mercado laboral.



★ ACOGIDA Y ORIENTACIÓN

Las fases en las que puede dividirse el proceso de orientación son básicamente dos:

▼ Fase previa individualizada

- ▶ **Entrevista:** se recoge la información que se necesita (intereses del demandante, cualificación, etc.) y se relaciona con la realidad del mercado de trabajo.
- ▶ **Diagnóstico ocupacional:** consistente en la determinación de objetivos profesionales, déficit educativos o de formación tanto profesional como social, capacidades destacables, expectativas, etc. de la persona demandante para plantear las actuaciones adecuadas en cada caso.
- ▶ **Plan personalizado de empleo:** según los resultados del diagnóstico, se traza el itinerario de acciones de común acuerdo con el demandante.

▼ Fase general de sesiones de trabajo

Las sesiones, que pueden ser tanto personales como grupales, consisten fundamentalmente en:

- ▶ Analizar la situación de partida de la persona en relación al colectivo al que pertenece.
- ▶ Determinar el objetivo profesional y acordar los itinerarios de inserción.
- ▶ Relacionar los recursos locales con los que se cuenta con el mercado laboral (agentes locales, empresas de trabajo temporal, nuevos yacimientos de empleo...).
- ▶ Aprender a buscar trabajo: búsqueda a través de anuncios, técnicas de presentación, estilos de curriculum vitae, entrevistas...

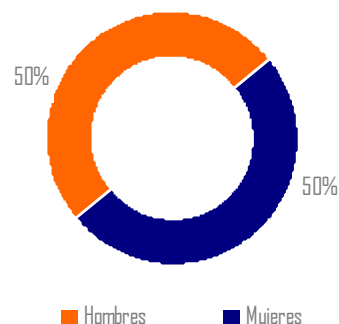
- ▶ Asesorar en todo lo relativo a la legislación laboral básica (tipos de contratos, seguridad social, etc.)
- ▶ En el caso de inmigrantes, también se incluye información o asesoramiento sobre los trámites de solicitud de permisos de trabajo, residencia, homologación de títulos, etc.

Se incluyen servicios que cuentan con **Espacios de búsqueda activa de empleo** y con aulas informáticas, **ciberaulas** o con **telecentros**, donde se fomenta la utilización de nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo. Se puede disponer de ordenadores, acceso a Internet, bibliotecas con material específico de empleo, etc. Además de la utilidad práctica de estos espacios, el compartirlos contribuye a la creación de redes sociales entre las propias personas en riesgo de exclusión y entre éstas y la sociedad en su conjunto.

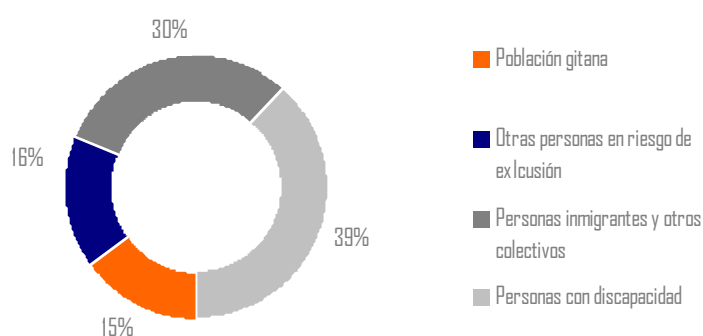
Además, existen **Talleres de Habilidades socio-laborales** que sirven no sólo para conocer las estrategias a utilizar en la búsqueda activa de empleo, sino también para eliminar las propias barreras de la persona por falta de confianza en sí misma, o para adquirir hábitos comportamentales adecuados. A modo de ejemplo, algunos de los que se llevan a cabo son: "Taller de Motivación para el empleo y la formación", "Taller de habilidades personales y sociales" o "Taller de búsqueda activa de empleo".

Durante el periodo 2000-2005 se ha orientado a 191.395 personas. De ellas, el 50% son mujeres.

PERSONAS ORIENTADAS POR SEXO



ORIENTACIÓN POR COLECTIVOS



Diferenciando de este total los distintos colectivos, se ha orientado a un 39% de personas con discapacidad, a un 30% de personas inmigrantes y otros colectivos, a un 16% de personas muy alejadas del mercado laboral en riesgo o situación de exclusión social y laboral, y a un 15% de población gitana.

★ FORMACIÓN

Aunque existen diferencias entre los operadores, pueden distinguirse a grandes rasgos dos bloques en lo que respecta a la formación.

- ▼ **Formación pre-laboral**, que comprende el entrenamiento en habilidades socio-personales (motivación, autoestima, trabajo en equipo, formación lingüística...) pero conjugándolo con la cualificación profesional, es decir, aprendiendo de un oficio.
- ▼ **Formación ocupacional** o aprendizaje en sí de un oficio. La formación ocupacional cuenta con talleres y cursos que casi se diseñan "a la carta" a partir las necesidades del mercado laboral y de las personas. Además, existen módulos transversales que educan en igualdad de oportunidades, nuevas tecnologías y medio ambiente.
- ▶ El sector al que pertenecen la mayoría de los cursos, en número de acciones formativas y de alumnado, es el de servicios, aunque también los hay en el sector de industria, en el de la construcción o en el agrario.
- ▶ También se desarrollan cursos específicos para mujeres en aquellas profesiones donde existe infra-representación femenina.
- ▶ La formación teórica se complementa en algunos casos con prácticas formativas en las empresas, siendo esta actividad la más valorada entre el alumnado. Estas prácticas, además de abrir una puerta al empleo, son un elemento importantísimo tanto para motivar a las personas que se están formando como para romper estereotipos y barreras de discriminación en los empleadores/as.

▼ PRINCIPALES CONTENIDOS DE LOS CURSOS

SECTOR SERVICIOS

- reciclaje textil
- reciclaje de muebles
- recogida de voluminosos y Residuos Sólidos Urbanos
- auxiliar de camarero
- auxiliar de cocina
- servicio doméstico
- cuidado de personas
- mayores y dependientes
- cuidado de niños y niñas
- limpieza industrial
- informática e Internet
- dependientes de comercio
- turismo y hostelería
- transportes y comunicaciones
- administración y oficinas

CONSTRUCCIÓN

- fontanería
- carpintería de aluminio
- albañilería
- escayola
- ayudante de electricidad
- pintura
- mantenimiento de edificios
- estructuras metálicas

SECTOR AGRARIO

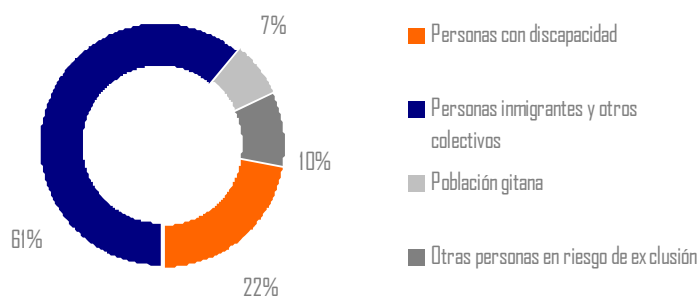
- jardinería y viverismo
- agricultura ecológica
- poda de viñedos
- limpieza de
- espacios naturales

SECTOR INDUSTRIAL

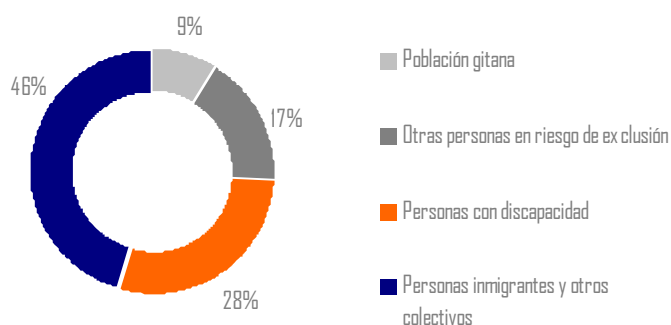
- carpintería
- soldadura
- mecánica de automóvil y motocicletas

ACCIONES FORMATIVAS POR COLECTIVOS

El número total de acciones formativas que se han llevado a cabo es de 6.240, entre talleres y cursos de formación. El 61% de estas acciones se han dirigido a personas inmigrantes con otros colectivos, el 22% a personas con discapacidad, el 10% a otros colectivos en situación o riesgo de exclusión y el 7% a la población gitana.



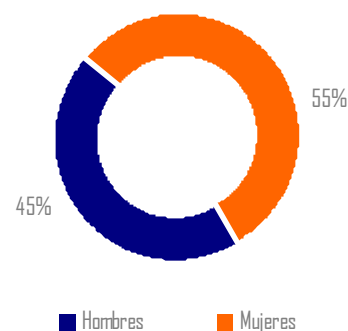
PERSONAS FORMADAS POR COLECTIVOS



En cuanto al **número de personas formadas** en cada colectivo, el colectivo compuesto fundamentalmente por personas inmigrantes suponen el 46% del total, el de personas con discapacidad el 28%, colectivos varios en riesgo de exclusión el 17% y el de población gitana el 9%.

Así, el **número total de personas formadas** entre el 2000 y el 2005 es de 44.863, de las que el 55% son mujeres.

PERSONAS FORMADAS POR SEXO



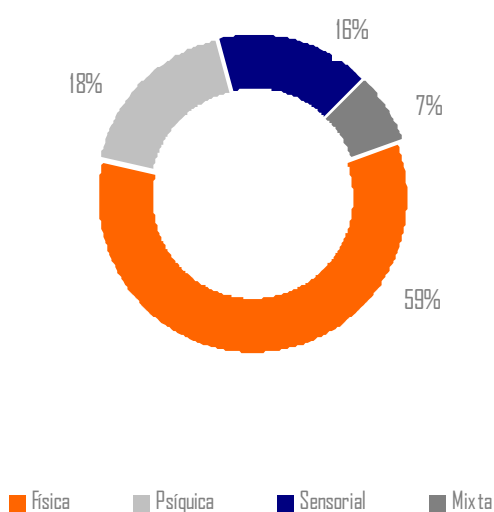
▼ TELEFORMACIÓN

Es una forma de aprendizaje accesible¹ o usable, es decir, desde cualquier lugar se puede acceder al conocimiento formal y tutelado por medio de las nuevas tecnologías. No hace falta un lugar físico concreto, como una Universidad o una escuela.

El hecho de que no sea necesaria la presencia física, o que permita cierta flexibilidad temporal, además de las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías hace que el colectivo que se beneficia de esta modalidad de formación sea principalmente el de personas con discapacidad, sumando un total de 1.224 personas de las que el 58% son mujeres. Atendiendo al tipo de discapacidad, el 59% tiene una discapacidad física, el 18% psíquica, el 16% sensorial y el 7% mixta.

¹ Se entiende por *accesibilidad universal* a la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de "diseño para todos" y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse (Fundación ONCE).

PERSONAS BENEFICARIAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD



En cuanto al número total de acciones de teleformación entre 2000 y 2005, suman 573 cursos. Los contenidos formativos se enmarcan fundamentalmente en el sector servicios siendo los perfiles más demandados los relacionados con el empleo de oficina y contabilidad, diseño gráfico/web... Cuentan además con servicio de tutorización y asesoramiento *on-line*.

Se trata de mejorar las carencias del mercado en el diseño adaptado de los cursos de teleformación, intentando incorporar la accesibilidad según la especificidad de la discapacidad. Como avance significativo cabe señalar la instalación de una plataforma de conversión texto/audio y el inicio de la fase de experimentación del Libro electrónico.

Además, se ha editado un Catálogo de ayudas técnicas, en formato cd-rom, dirigido a los profesionales de la rehabilitación y a las personas con discapacidad. Consiste en una herramienta de consulta que contiene tanto la clasificación y descripción de las ayudas técnicas en sí como la referencia a las entidades asociadas que disponen de dichas ayudas técnicas.

▼ FORMACIÓN EN AUTOEMPLEO

El autoempleo y la creación de una empresa propia es otra salida profesional a la que optan algunas personas en riesgo o situación de exclusión. La formación en autoempleo tiene los siguientes ámbitos de actuación:

- ▶ Información y motivación para la iniciativa emprendedora.
- ▶ Asesoramiento para la puesta en marcha.
- ▶ Formación de personas emprendedoras por medio de talleres, principalmente de formación empresarial.
- ▶ Asistencia técnica durante y después de poner en marcha el negocio.



ALGUNAS EXPERIENCIAS EXITOSAS DE FORMACIÓN DE BENEFICIARIOS Y BENEFICIARIAS

▼ LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL PREVIA COMO GARANTÍA DE ÉXITO EN LOS PROCESOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Esta actividad tiene lugar en León en centros de trabajo y escuelas profesionales de Cruz Roja y se dirige a personas inmigrantes, principalmente personas sudamericanas y magrebíes, cuya demanda prioritaria es la búsqueda de empleo y necesitan incrementar sus competencias técnicas antes de enfrentarse a un mercado laboral en el que no son competitivos.

La planificación de las acciones formativas se realiza a través de un trabajo previo de análisis socioeconómico de la zona y del mercado laboral, y una vez identificadas estas variables se desarrolla la planificación de capacitación profesional con dos líneas maestras: la formación de calidad y en empresas, y la formación como elemento de inclusión social y mejora de las condiciones de vida.

▼ TALLER DE CULTIVO AGRARIO

Este proyecto se lleva a cabo en Orense. Las personas destinatarias son aquellas con especiales dificultades de empleabilidad, principalmente familias de emigrantes retornados e inmigrantes vinculadas al medio rural. Mediante un acuerdo con el obispado, éste cede casas rectorales no habitadas con huerto grande, con la condición de que las familias que las habiten cultiven la tierra. Para ello reciben la formación necesaria en el taller de cultivo agrario de Cáritas, donde se ofrece formación teórica y práctica en agricultura ecológica con utilización de energías alternativas.

La flor se comercializa a través de una cooperativa agraria a toda España. De forma complementaria, se ha creado una empresa de inserción de agricultura ecológica, Agrobocal S.L. (www.agrobocal.com). Se recuperan cultivos autóctonos, se crea empleo directo y a las familias cultivadoras se ofrecen cultivos alternativos y comercialización en la ciudad de Orense. Esta acción fomenta el autoempleo y contribuye a la sostenibilidad del desarrollo rural.

▼ ECOTUR. SERVICIOS PROFESIONALES DE AZAFATAS DE CONGRESOS

En Madrid, Barcelona, Elche, Zaragoza, Granada y Sevilla la Fundación Secretariado Gitano imparte diferentes talleres prelaborales, cursos específicos de azafatas de congresos y turismo y cursos de especialización dentro del sector. Están dirigidos a la población gitana y en su mayoría están formados por mujeres jóvenes (entre 17 y 30 años).

La planificación de los contenidos del curso se adapta a las experiencias previas realizadas con la cartera de clientes, pero con carácter general están compuestos por: publicidad y comunicación, protocolo, turismo, primeros auxilios, informática y audiovisuales, inglés, etc.

▼ FORMACIÓN DE FORMADORES -Y FORMADORAS-

Además de la formación a los beneficiarios directos de del POLCD en esta línea se incluyen acciones formativas dirigidas al personal técnico que trabaja en el Programa. Así, los formadores reciben **formación específica** sobre:

- ▶ Seminarios de fortalecimiento territorial de las intervenciones, dirigidos a personal técnico especializado, coordinadores/as de empleo y directores/as de intervención social.
- ▶ Jornadas sobre intercambios de experiencias.
- ▶ Cursos para orientadores, promotores y coordinadores sobre.
 - Cooperación empresarial
 - Integración de la perspectiva de género en las actuaciones
 - Orientación sociolaboral
 - Resolución de conflictos con los equipos
 - Autoempleo y financiación de microcréditos
 - Sistema de calidad en los programas de empleo

Se han editado algunos materiales para formadores en el marco del PO:

MATERIAL ESPECÍFICO PARA FORMADORES Y FORMADORAS	ENTIDAD QUE EDITA EL MATERIAL
- Guía de atención específica para las personas con discapacidad.	Fundación ONCE
- Guía de la igualdad de oportunidades.	
- Propuesta metodológica de diagnóstico del mercado laboral para personas con baja cualificación	Cáritas
- Guía pre-laboral de formación: una guía de trabajo para la elaboración de itinerarios formativos.	Cruz Roja
- Guía para la orientación laboral de personas inmigrantes.	
- Aprendiendo un idioma para trabajar con inmigrantes. Guía en cuatro idiomas.	Fundación Secretariado Gitano
- Guía "Discriminación y comunidad gitana: claves y estrategias para la promoción de la igualdad de trato en el empleo"	
- Manual de ayuda para la formulación de proyectos sociales	Fundación Luis Vives



ALGUNAS EXPERIENCIAS EXITOSAS DE FORMACIÓN DE FORMADORES Y FORMADORAS

▼ ENCUENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN

Bajo la perspectiva de Formación e Intercambio de Experiencias de Inserción Sociolaboral, se celebró un encuentro durante los días 18 y 19 de octubre de 2005 en El Escorial (Madrid), donde participaron más de 100 coordinadores de las diferentes Comunidades Autónomas donde se está desarrollando el Programa Operativo. Consta de seis seminarios, de los que puede obtenerse documentación y material utilizado.

- Las empresas de inserción
- Empleo y condición de género
- Inmigración y empleo
- "Ley de dependencia" autonomía personal
- Sector de empleadas de hogar
- Empleo y medio ambiente

[Más información en poperativo.ssgg@caritas.es]

★ EMPLEO

Un elemento clave dentro de los programas de empleo es la **intermediación laboral**, que consiste en estar en contacto directo con el tejido empresarial para conseguir ofertas de empleo y preseleccionar a las personas candidatas que cubran

las demandas empresariales. Este contacto tiene un valor añadido ya que sirve además para sensibilizar al empresariado. El proceso de la intermediación laboral es el siguiente:

1. PREPARACIÓN

- Se prepara el curriculum vitae de la persona que busca empleo y las pruebas de aptitudes para responder a las demandas.
- Se elaboran listas de empresas por sectores.
- Se preseleccionan los perfiles profesionales.
- Se difunde la actuación por medio de campañas de comunicación.
- Se crean materiales de recogida de información (fichas técnicas de empresas, ofertas de empleo...)

2. DESARROLLO

- Se seleccionan las empresas y se contacta con ellas directamente.
- Se entrevista al candidato y al empresario.
- Se procede a la contratación

3. SEGUIMIENTO

- Se realiza tanto al empresariado como a los usuarios, con un apoyo continuo a través de reuniones de seguimiento y tutorías.

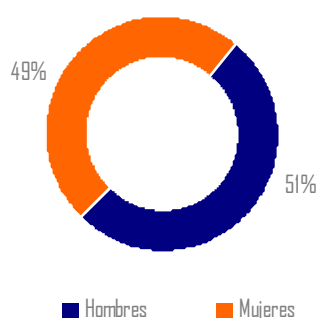
4. EVALUACIÓN

- Para conocer los resultados y aprender de fallos y aciertos.

Por otro lado, un grupo de personas en desempleo pueden unirse de manera informal para intentar conjuntamente encontrar un trabajo aplicando lo aprendido en los Talleres de búsqueda de empleo. Son los **Clubes de empleo**, donde estas personas, atendiendo al perfil que se demande, seleccionan de entre ellas las candidatas que creen oportunas para un

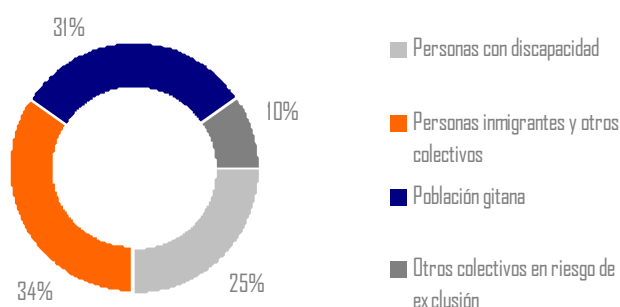
determinado puesto de trabajo. Se consigue así fomentar el sentimiento de grupo y sobre todo, los valores de trabajo en equipo. Se comparten con el grupo los avatares de la búsqueda, la angustia de no encontrar un empleo, y el entusiasmo de hacerlo.

INSERCIÓN LABORAL EFECTIVA POR SEXO



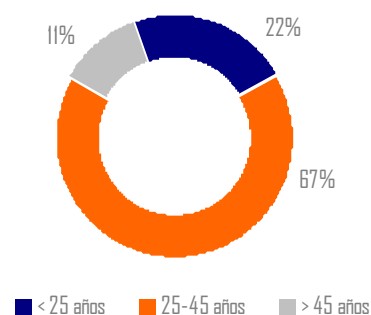
A lo largo del periodo 2000-2005 se han firmado en el marco de Programa Operativo **64.342 contratos de trabajo**, tanto en el ámbito privado como en los organismos públicos. Del total de personas insertadas, el 49% han sido mujeres, alcanzando prácticamente la paridad. Atendiendo al colectivo de pertenencia, el 34% son personas inmigrantes y otros colectivos, el 31% personas gitanas, el 25% personas con discapacidad, y el 10% personas pertenecientes a otros colectivos en situación o riesgo de exclusión.

INSERCIÓN LABORAL POR COLECTIVO

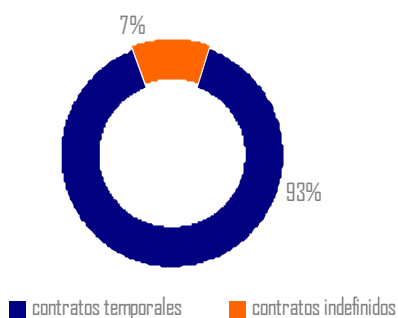


Más de la mitad de contratos (67%) se han concentrado en la **franja de edad** de 25 a 45. Aunque los menores de 25 no supongan la mayoría de contratos, cabe destacar la importancia de alcanzar el 22% ya que este colectivo parte de una situación de desventaja. También es destacable que los mayores de 45 años no sólo estén presentes en los programas de inserción, sino que consigan un índice de inserción del 11%.

INSERCIÓN LABORAL POR EDAD



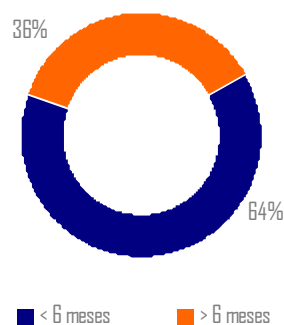
TIPO DE CONTRATOS



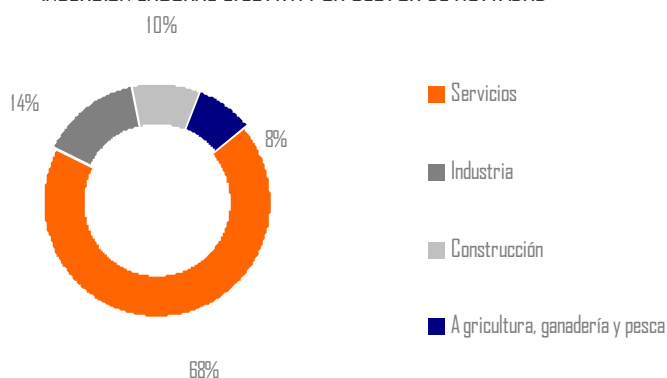
Respecto al **tipo de contratos**, el 93% han sido temporales y el 7% indefinido.

Dentro de los **contratos temporales**, hay que diferenciar los que tienen una duración menor de 6 meses, el 64 %, y los que la superan, el 36 %.

CONTRATOS TEMPORALES POR DURACIÓN



INSERCIÓN LABORAL EFECTIVA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

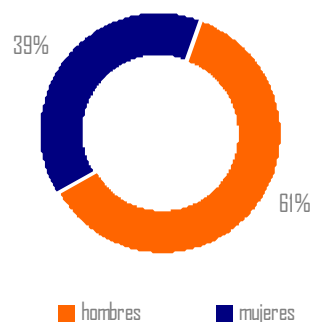


En cuanto al **sector de actividad**, la mayor parte de estos contratos, el 68% se han firmado en el sector servicios, ya que es donde existe más demanda de personal trabajador. El 14% ha correspondido al sector de la industria, el 10% al de la construcción y el 8% restante al de la agricultura, la ganadería y la pesca.

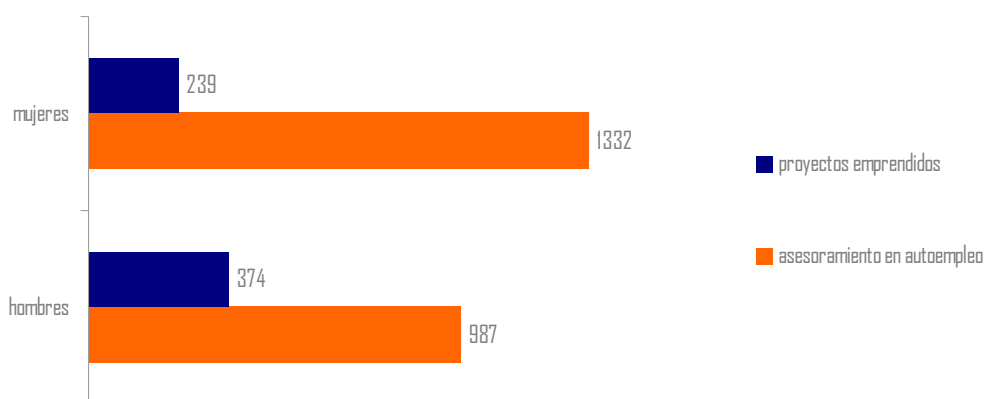
▼ AUTOEMPLEO

Las personas interesadas en llevar a cabo **su propio negocio** cuentan además de con el asesoramiento y la formación, con asistencia técnica e incluso con la intermediación para conseguir microcréditos u otras ayudas que permitan acceder a los recursos económicos necesarios para iniciar su proyecto empresarial. Gracias al POLCD se han puesto en marcha 619 proyectos de creación de empresas. El 61% de ellos han sido impulsados por hombres y el 39% restante por mujeres.

PROYECTOS DE AUTOEMPLEO POR SEXO



RELACIÓN ENTRE ASESORAMIENTO Y PROYECTOS EMPRENDIDOS POR SEXO

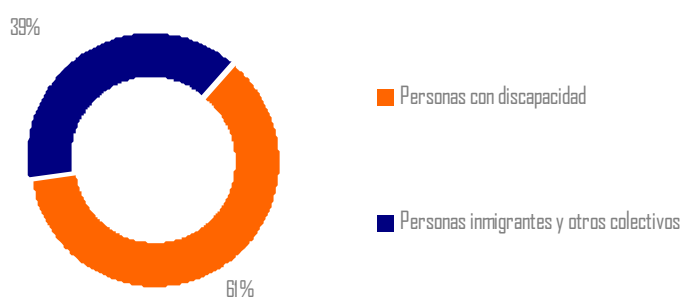


Cabe destacar que el **número de mujeres** que se interesan por esta opción laboral es superior al de hombres (1332 mujeres frente a 987 hombres), y sin embargo, las que finalmente ponen en marcha sus proyectos son menos que ellos (239 mujeres frente a 374 hombres).

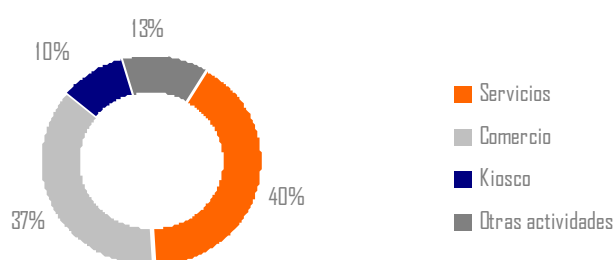
Esto hace visible una vez más las dificultades y barreras que afectan a las mujeres de forma específica, por el hecho de serlo, y que las sitúa en una situación de multidiscriminación, por pertenecer a un colectivo en situación o riesgo de exclusión y por ser mujer.

Con relación a **los colectivos**, el 61% de los proyectos emprendidos corresponden a personas con discapacidad, y el 39% restante a inmigrantes y otros colectivos vulnerables.

PROYECTOS DE AUTOEMPLEO POR COLECTIVO



PROYECTOS EMPRENDIDOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Dentro del **colectivo de personas con discapacidad**, y atendiendo a los sectores, la distribución de los proyectos emprendidos corresponde a: 40% sector servicios, 37% comercio, 10% kiosco y 13% a otras actividades.



UNA EXPERIENCIA DE AUTOEMPLEO

▼ PROYECTO IMPULS@: APOYO A INICIATIVAS DE AUTOEMPLEO Y MICROCRÉDITOS COMO HERRAMIENTA DE INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA PROPIA

El objetivo fundamental es favorecer la integración social y laboral de personas con dificultades de inserción a través del desarrollo de su propio proyecto empresarial. Las personas beneficiarias de este proyecto son fundamentalmente población inmigrante con títulos universitarios que ven esta medida como una alternativa para salir de su precariedad laboral o bien personas con baja cualificación académica pero con mucha experiencia comercial en sus países de origen.

En el caso de las mujeres, se observa también que existe una motivación añadida que es la búsqueda de la conciliación de la vida laboral y familiar ya que intentan que el negocio se encuentre próximo a su domicilio y adecuar el horario comercial a sus propias necesidades familiares.

En Madrid, Granada, Valencia, Murcia, Salamanca, Asturias y León de Cruz Roja Cruz Roja ha diseñado y puesto en marcha un itinerario laboral por cuenta propia desde el inicio de la actividad empresarial hasta el seguimiento de su consolidación a través de una gerencia asistida.

El modelo de intervención cuenta con: la identificación y captación de la población objetivo, el trabajo conjunto y el establecimiento de criterios comunes con otras entidades sociales y con entidades financieras y la personalización en todo el proceso de intervención. Esta inserción es más estable que la que se realiza por cuenta ajena y contribuye en mucha mayor medida a mejorar la calidad de vida de las personas y a favorecer su plena integración, no solo laboral, sino también en el ámbito de lo social.

▼ EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL

Las empresas de inserción laboral llevan a cabo un proyecto personal de inserción por medio del aprendizaje de habilidades sociales y laborales y de la formación y la cualificación profesional. Suponen **un paso intermedio** hasta conseguir el acceso pleno al mercado laboral.

El tiempo de permanencia en estas empresas de inserción suele ser de entre 6 meses y 3 años. Se pretende que sea el tiempo necesario para prepararse y poder integrarse en el mercado de trabajo. Algunas empresas de inserción son las que aparecen en la tabla siguiente:

ENTIDAD	ACTIVIDAD
Fundación Tots Units Segorbe- Castellón	La principal actividad económica en que desarrolla sus actividades de inserción sociolaboral, es la <i>recuperación de residuos para la selección en calidades comerciales</i> y su preparación y acondicionamiento antes de la venta a empresas recicladoras a mayoristas.
"Reciclamoda" Sigüenza- Guadalajara	Es una Tienda Comercial de <i>ropa de segunda mano que pasa por un proceso de selección y clasificación</i> , desinfección, limpieza y arreglos para que llegue a manera perfecta y en la mayor calidad posible.
"A Todo Trapo" Aragón	Es un programa único de trabajo en Red que supone la coordinación con cinco ciudades (Aragón). Trabaja con mujeres en exclusión, a través de un proceso formativo laboral. La última etapa es la Empresa de Inserción o la búsqueda de un empleo normalizado.
"Taller 99" Madrid	Nace en el seno de la Fundación Labora como una empresa de inserción dedicada a la <i>confección industrial y marroquinería</i> . Sus principales clientes pertenecen a sectores como la moda, la zapatería, la alta marroquinería o la restauración. 12 trabajadores componen la plantilla.
ASISCAR Madrid	Es una entidad empresarial que presta servicios <i>de mensajería local, nacional e internacional</i> , así como servicios de portes y mudanzas. 8 trabajadores componen la plantilla.
TEXCAR Ourense	Está catalogada como Empresa de Inserción y funciona con parámetros similares a los de una empresa convencional. Realizan actividades en el <i>sector de Textil (ropa de trabajo)</i>
MESTRAL Menorca	Gestión del reciclaje en la isla. Atendiendo a la realidad de la Comunidad, se pretende sensibilizar a todos los colectivos (empresas, entidades, administración pública...) sobre la situación laboral de Menorca y unificar y consolidar acciones que posibiliten una recuperación medio ambiental.

▼ CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Cualquier empresa cuya plantilla esté compuesta por al menos un 70% de personas con discapacidad puede solicitar a la autoridad competente (Comunidad Autónoma, etc.) el distintivo de Centro Especial de Empleo (CEE). Del total de contratos firmados dentro del Programa Operativo, alrededor de 5.000 se ubican en un CEE.



UNA EXPERIENCIA DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO INNOVADOR

▼ CENTRO ANDALUZ DE INTEGRACIÓN LABORAL UNIFICADA (CAILU)

El Centro Andaluz de Integración Laboral Unificada (CAILU) es un centro especial de empleo de la provincia de Sevilla, cuenta en su plantilla con el 99% de mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, un CEE único en nuestro país. CAILU se ha marcado la misión de contratar exclusivamente a mujeres que tienen discapacidad a causa de los malos tratos padecidos. A través de un trabajo de serigrafía, estas personas consiguen ser independientes y autosuficientes. El

centro cuenta con un servicio de rehabilitación personal, uno de formación de desempleadas, otro de asistencia, atención y servicios sociales; y otro de formación a las trabajadoras. Según un estudio de la Asociación Nacional de Serígrafos, CAILU es la tercera empresa más importante en serigrafía de Andalucía, un más que meritorio puesto. Una idea brillante que ha cuajado.

▼ MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Algunas personas participantes se encuentran en una precaria situación socioeconómica que hace más difícil su participación en algunas actividades del programa de inserción. Las medidas complementarias funcionan como **ayudas que intentan compensar este elemento discriminatorio** y tienen como finalidad facilitar a las personas la participación y el desarrollo de su itinerario de inserción sociolaboral. Pueden comprender:

- gastos de transporte
- gastos de matriculación
- ayudas para material didáctico
- ayudas de asistencia a la formación
- ayudas de guarderías y/o ludotecas
- ayudas al primer salario
- ayudas al autoempleo

Es importante señalar que las mujeres superan en más del 20% a los hombres en la recepción de estas ayudas, y no lo hacen sólo por los gastos en guarderías, que han mejorado considerablemente las posibilidades de muchas mujeres de incorporarse al mercado laboral, también en cuanto a las ayudas genéricas para la formación, la matriculación y el transporte.



OTRAS EXPERIENCIAS DESTACADAS

▼ PROYECTO APTRA (ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, RECOMENDACIONES Y AYUDAS TÉCNICAS)

El objetivo del proyecto APTRA se basa principalmente en dos premisas: aportar el conocimiento y los instrumentos necesarios para la mejora de la empleabilidad de determinados grupos de personas con discapacidad e incrementar la calidad de las actividades de inserción aumentando a la par los tiempos de permanencia en los puestos de trabajo.

Tras analizar diversos entornos empresariales y variados puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad se aportaron soluciones para las dificultades detectadas en los mismos. Así, se responde por un lado a la necesidad de las personas trabajadoras con discapacidad de permanecer más tiempo en el puesto de trabajo sin riesgo de aumento de su grado de deficiencia y sin riesgo de generación de nuevas patologías y, por otro, a la de las/los responsables de las empresas que obtienen un incremento de la productividad por

reducción de las bajas causadas por desajustes en el binomio puesto-trabajador.

El conocimiento obtenido y el que se obtendrá en el futuro permitirá trasladar las experiencias positivas encontradas y las soluciones aportadas como ejemplos de Buenas Prácticas, poniéndolas a disposición de las/los responsables de Recursos Humanos de las empresas en particular, y de los agentes sociales en general, a través de la herramienta informática desarrollada en el proyecto. Esta herramienta, incorporada a la web *Discapnet*, se convertirá en instrumento útil en la selección de personas con discapacidad aportando información sobre la adecuación puesto-persona trabajadora y recomendaciones a implementar ante las posibles dificultades que surjan.

B. ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA SOCIEDAD CONOCER PARA ENTENDER

Para ser efectivos con el tipo de medidas con las que se opera, es fundamental **conocer en profundidad** el colectivo con el que se trabaja, sus necesidades, etc. contando con profesionales y expertos del ámbito de que se trate.

El conocimiento generado, además de servir para que la sociedad conozca la situación de los colectivos vulnerables, es la herramienta básica que permite **orientar las actuaciones** para conseguir la plena integración socio-laboral.

▼ ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

Por esto, y porque en muchos casos no existen datos fiables, o simplemente no existen datos, es necesario desarrollar trabajos de investigación y estudios sobre la realidad de los colectivos en situación o riesgo de exclusión. El tema vertebrador de los estudios e investigaciones es el mercado laboral y la inserción de colectivos en situación o riesgo de exclusión. Además se aborda la perspectiva de género y los problemas específicos de cada uno de los colectivos.



ALGUNOS EJEMPLOS RECIENTES DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

REFERENCIA	BREVE DESCRIPCIÓN	COLECTIVO
Las cifras de la Lucha contra la Discriminación. El valor añadido de la financiación comunitaria a debate. Fundación ONCE. 2005.	Cuenta con la colaboración de Cruz Roja, Secretariado Gitano, Fundación Luis Vives y Cáritas. Pretende dar a conocer las principales magnitudes económicas a lo largo del periodo 2000-2006, y plantea posibles escenarios de futuro en función de las posibles transformaciones de la financiación comunitaria de la Lucha contra la Discriminación en España de cara al periodo que comienza en el año 2007.	Todos
Diagnóstico de Oportunidades Laborales para personas con menor cualificación en el territorio de la Diócesis de Cádiz. Cáritas Diocesana de Cádiz. 2005.	Indagación en la realidad y descubrimiento de las posibilidades y oportunidades existentes en la Diócesis de Cádiz para las personas con menor cualificación que, por las carencias que arrastran, no van a poder desarrollar largos procesos formativos.	Varios colectivos en situación o en riesgo de exclusión
Nuevos Yacimientos de Empleo. Cáritas Diocesana de Cádiz. 2003.	Investigación sobre los sectores de trabajo donde pueden insertarse con menos dificultades los colectivos vulnerables	
Guía para las empresas. La contratación de personas extranjeras. Cruz Roja. 2003.	Da a conocer a las empresas la legislación sobre extranjería y régimen laboral para fomentar las contrataciones de personas inmigrantes.	Población inmigrante y otros colectivos desfavorecidos

REFERENCIA	BREVE DESCRIPCIÓN	COLECTIVO
Guía de Buenas Prácticas por el empleo para colectivos vulnerables. Cruz Roja. 2002.	Plantea diversas experiencias y proyectos positivos que ya se han llevado a cabo con éxito y pueden exportarse a empresas, entidades públicas, etc.	
Estudio sobre mujeres que ejercen la prostitución. Cruz Roja Granada. 2005.	Análisis del conocimiento y el uso que hacen las mujeres que ejercen la prostitución y los técnicos que trabajan con estos colectivos de los recursos de empleo.	
Minority Elderly Care. Cruz Roja Granada. 2004.	Análisis comparativo de la situación de grupos minoritarios en varios países de la UE	
Población Gitana y Empleo. Fundación Secretariado Gitano. Madrid. 2005.	Estudio comparado (utilizando la misma metodología que la E.P.A.) que permite conocer la situación de la población gitana española en relación al empleo y a la discriminación subjetiva de la población gitana.	Población gitana
Los rostros de la Lucha contra la Discriminación. Fundación ONCE. 2005.	Estudios de caso sobre inserción laboral desde la perspectiva de trabajadores con discapacidad y de sus empleadores.	
Mapa de oportunidades para el empleo de las personas con discapacidad. Fundación ONCE. 2005.	Investigaciones sobre el nivel de formación, posibilidades de empleo en el mercado ordinario, etc. de personas con discapacidad.	
Proyecto de Ergonomía y Accesibilidad global en la integración laboral. Fundación ONCE. 2005.	Estudio sobre la influencia de la forma en que están diseñados los puestos de trabajo y lo accesibles que son en la integración laboral de personas con discapacidad.	Personas con discapacidad
Estudios de Realidad Sociolaboral. Fundación ONCE. 2005.	Se componen por una serie de 7 cuadernos que analizan la situación social y laboral en distintas Comunidades Autónomas de las personas con discapacidad.	
Análisis de Perfiles Profesionales del Sector de Hostelería susceptibles de ser ocupados por Personas con Discapacidad. Fundación ONCE. 2005.	Investigación sectorial centrada en el análisis de los factores estructurales y culturales del mercado de trabajo del Sector de la Hostelería y las posibilidades de inserción de las personas con discapacidad	
Estudio sobre Realidad Sociolaboral de la Juventud con Discapacidad. Fundación ONCE. 2005.	Se centra especialmente en los ámbitos vinculados al empleo y la formación	
Cumbre de Lisboa. Estrategia europea de empleo. Cuaderno europeo 1. Fundación Luis Vives. 2005.		
Cumbre de Lisboa. Estrategia europea de inclusión social. Cuaderno europeo 2. Fundación Luis Vives. 2005.	Conjunto de publicaciones que tienen por objeto acercar las políticas sociales europeas a las ONG españolas.	ONG de acción social
Los Fondos Estructurales 2007-2013. La participación de las ONG. Cuaderno europeo 3. Fundación Luis Vives. 2005.		

▼ OBSERVATORIOS

Además, y como labor destacable, se diseñan y crean observatorios que analizan de forma sistemática y/o periódica no sólo los datos, sino la evolución de los mismos, y que aportan un conocimiento fundamental sobre estos colectivos y su realidad.



ALGUNOS EJEMPLOS DE OBSERVATORIOS CON UNA ACTIVIDAD INTERESANTE

▼ OBSERVATORIO OCUPACIONAL DE LA DISCAPACIDAD DE FUNDACIÓN ONCE

Este observatorio detecta y anticipa las tendencias del mercado de trabajo local, las necesidades de las empresas en materia de contratación y las oportunidades de empleo, especialmente adaptables al colectivo de personas con discapacidad, y dentro de éste con especial referencia al colectivo de mujeres.

Así, se examinan las demandas de empresarios, cruzándolas con las de los trabajadores, analizándose los perfiles de ambos agentes, de forma que se pueda prever la aparición en el entorno sociolaboral, de nuevos yacimientos de empleo, y en consecuencia, planificar los cursos y talleres con la debida antelación, de manera que las acciones de captación, formación e inserción, sean plenamente operativas y alcancen la mayor efectividad posible.

▼ OBSERVATORIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Desde la puesta en marcha del Plan de Empleo en el año 2000, se ha trabajado para favorecer la inserción laboral de más de 75.000 personas y ha contado con la colaboración de unas 10.000 empresas y empleadores. La experiencia acumulada durante todos estos años, y la información recogida en la aplicación informática de gestión, han permitido crear el Observatorio de Empleo y Formación del Plan de Empleo de Cruz Roja, como una herramienta de trabajo que permite a los técnicos y entidades sociales que, trabajan con las personas en situación de vulnerabilidad, diseñar acciones más ajustadas a las necesidades de las personas y a las tendencias del mercado de trabajo.

En el año 2005 se editó el primer informe del Observatorio, en el que se detallan las características profesionales de las personas atendidas, la actividad desarrollada por los Servicios Integrados de Empleo de CRE y algunos elementos de discriminación, presentes en el mercado de trabajo, hacia los colectivos vulnerables. Esta información resulta de utilidad tanto para los equipos que trabajan con las personas como para los responsables de recursos humanos de las empresas.

▼ OBSERVATORIO “EMPLEO Y COMUNIDAD GITANA” DE FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

Retrata y analiza la posición de la población gitana en el mercado de trabajo y constituye una de las pocas herramientas analíticas de la situación sociolaboral de la comunidad gitana española. Además de datos acumulados, ofrece una visión evolutiva de la situación sociolaboral, permitiendo analizar las variaciones más significativas que se observan en el periodo 2000-2005. Se constituye como una herramienta fundamental para el análisis de la realidad de la comunidad gitana ya que no existen documentos fiables que recojan esta información.

Tiene carácter anual y se publica un Observatorio de Empleo y Comunidad Gitana de ámbito nacional y otros de ámbito territorial, de aquellas comunidades donde la presencia de población gitana es más significativa, como Andalucía o Castilla y León. Comparte los mismos indicadores y cruces que el Observatorio estatal, permite tener una fotografía específica de los gitanos y gitanas de la Comunidad Autónoma, y su diferenciación con respecto al conjunto de personas gitanas españolas.

▼ OBSERVATORIOS DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO DE CÁRITAS

Durante este período se han intensificado los Centros y Servicios que van incorporando Observatorios de las Condiciones de Vida y Trabajo en sus ciudades con especial atención a las personas que viven en situación de pobreza: Salamanca, Zaragoza, Bilbao, Gerona...

Una parte importante de la información proviene de fuentes primarias de observación. Cada vez en mayor medida se incorporan observatorios de empleo muy apegados al territorio. La colaboración de universidades, donde muchas personas voluntarias realizan el trabajo de campo, permite obtener excelentes prospecciones y estudios. Ello se complementa con las fuentes secundarias disponibles en las instituciones públicas.

▼ OBSERVATORIO DE INFOACCESIBILIDAD DE FUNDACIÓN ONCE: APUESTA POR UNA INTERNET PARA TODAS Y TODOS

La accesibilidad es una condición necesaria para la participación social de las personas con distintas limitaciones funcionales y garantía de un mejor diseño para todos. En una sociedad en la que cada vez se utilizan más las tecnologías de la información y de las comunicaciones para informarse, estudiar, relacionarse, entretenerse y trabajar, y en la que cada vez son más los servicios que se prestan por vía telemática, asegurar la accesibilidad de los nuevos medios tecnológicos, en particular Internet, resulta prioritario. El propósito de los resultados publicados consiste en dar a conocer y destacar, además los niveles de cumplimiento respecto a las pautas vigentes, prácticas favorables y las

principales barreras e impedimentos en la web, incluyendo en esta valoración la perspectiva de los usuarios.

Los estudios publicados hasta el momento son:

- La accesibilidad de los portales universitarios en España
- Accesibilidad de los servicios electrónicos de la Administración General del Estado
- Portales web de las Comunidades Autónomas
- Accesibilidad de Portales Web Universitarios 2006

[Acceso: www.discapnet.com]

▼ DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD

Las acciones de publicidad y difusión de las actuaciones desarrolladas en el POLCD no pretenden sólo hacer visible el trabajo que se lleva a cabo, sino que busca **implicar a la sociedad** en la integración de los colectivos en situación y riesgo de exclusión, y hacer co-responsable a esta sociedad de todo lo que acontece en la misma.

Merece una mención especial el permanente trabajo de sensibilización que se ha realizado de manera personalizada con el tejido empresarial en el marco de las acciones de intermediación. El contenido de las acciones versa sobre la difusión de las actuaciones del POLCD y la situación de los distintos colectivos en situación o riesgo de exclusión o de todos en su conjunto.

I. Organización de jornadas de información y sensibilización

En este marco existen tres grandes bloques de actividades:

- ▶ **Realización de seminarios**, talleres y otras acciones relacionadas con la integración de las personas más vulnerables.
- ▶ **Charlas y reuniones informativas** con organizaciones empresariales, administraciones públicas y entidades sociales sobre la realidad de los colectivos en situación o riesgo de exclusión.
- ▶ **Materiales informativos y divulgativos** de las diferentes acciones (trípticos, cd-rom, carpetas, etc.)



ALGUNOS EJEMPLOS DE ACTOS DE DIFUSIÓN

JORNADAS Y SEMINARIOS	BREVE DESCRIPCIÓN
IV Jornadas de Empleabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social. Cáritas, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano. Salamanca. Octubre 2005.	El lema fue "La inserción laboral como reto"
III Jornadas de sensibilización sobre empleabilidad de colectivos vulnerables. Cáritas, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano. Salamanca. 2004.	Centradas en "Mujer y empleo"
Seminarios sobre Discriminación por razón étnica. Fundación Secretariado Gitano. Alicante y Ciudad Real. 2005.	El objetivo ha sido informar y transmitir herramientas de trabajo con la población gitana y el empleo, atendiendo a temas específicos como mujer o discriminación.
Seminarios sobre Intervención sociolaboral con población gitana. Fundación Secretariado Gitano. Granada, Valencia, Lugo y Cuenca. 2005.	
Seminarios sobre Mediación sociolaboral con la Comunidad Gitana. Fundación Secretariado Gitano. Málaga, Granada, Alicante, Asturias y Badajoz. 2005.	

JORNADAS Y SEMINARIOS	BREVE DESCRIPCIÓN
<p>En el empleo somos iguales. La lucha contra la discriminación de la comunidad gitana en el empleo. Fundación Secretariado Gitano. Sevilla 2004.</p>	<p>Encuentro-seminario sobre discriminación de la comunidad gitana en el acceso al empleo. Ha pretendido difundir una visión global de la situación de esta comunidad en España con respecto a la formación y el empleo e identificar avances, dificultades y retos.</p>
<p>Jornadas Regionales de Formación y Sensibilización sobre las Trabajadoras del Hogar. Cáritas. Albacete. 2005.</p>	<p>Se encuadra en una campaña por conocer y mejorar las condiciones sociolaborales de las Trabajadoras del Hogar.</p>
<p>Taller sobre la lucha contra la discriminación en los nuevos objetivos de Convergencia, Competitividad y Cooperación. Fundación ONCE. Madrid. 2005.</p>	<p>Se reflexionó sobre el papel activo y decisivo que desempeñan las ONG de acción social en la lucha contra la discriminación de colectivos en riesgo de exclusión</p>
<p>Participación en la IV Feria DISCAP en Sevilla Fundación ONCE. 2005.</p>	<p>La Feria DISCAP pretende ser un escaparate para toda la sociedad y transmitir las actuaciones que se llevan a cabo para integrar a las personas con discapacidad</p>
<p>Debates 27/2007: I. "La contribución de las ONG de Acción Social al cumplimiento de los Objetivos de la Estrategia de Lisboa" II. "La accesibilidad global, concepto clave en la lucha contra la discriminación" III. "Revisión 2005-2008 de la política comunitaria de empleo" IV. "Análisis del futuro de los Fondos Estructurales en España según las perspectivas financieras 2007-2013" Fundación ONCE. Madrid. 2004.</p>	<p>Se configuraron como un espacio de discusión y reflexión sobre algunos de los retos de la lucha contra la discriminación en España y en la Europa de los 27 futuros Estados Miembros que conformarán la UE en el año 2007.</p>
<p>Seminario La lucha contra la discriminación en el mercado laboral: hacia la construcción de un modelo europeo. Fundación ONCE. Madrid, Febrero 2004.</p>	<p>Se contó con la participación de un numeroso grupo de administraciones públicas y expertos en la materia de toda Europa. La principal conclusión fue que la inclusión social y la lucha contra la discriminación debían tener el estatus de línea de estrategia prioritaria en la política comunitaria de la Europa ampliada. Como resultado, se publicó el <i>Libro Verde de la lucha contra la exclusión social</i>.</p>
<p>Mesa de trabajo sobre "Microcréditos para colectivos vulnerables" en la U. de Comillas. Cruz Roja. Madrid. 2005.</p>	<p>Información sobre la gestión de esta fórmula que apoya la creación de empresas.</p>
<p>Jornadas estatales sobre Inmigración y Empleo. Cruz Roja. Alicante. 2002.</p>	<p>Estas jornadas planteaban el reto de la inmigración extracomunitaria para los países europeos para disponer de sistemas de integración y la contribución de la inmigración al desarrollo del bienestar económico y social.</p>
<p>Jornadas Estatales "empleo para colectivos vulnerables: trabajando desde la reflexión". Cruz Roja. San Rafael-Segovia. 2000.</p>	<p>Encuentro para profesionales y voluntarios para conocer, debatir y transferir experiencias y plantear retos de trabajo en el proceso del itinerario de inserción laboral.</p>
<p>Seminario "Los Fondos Estructurales 2007-2013. La participación de las ONG". Fundación Luis Vives. Uno en cada Comunidad Autónoma durante el 2006.</p>	<p>No se trata sólo de conocer cómo transcurre el proceso de programación de los Fondos Estructurales y su planificación sino también de participar en el mismo y en la toma de decisiones.</p>

2. Edición de revistas y publicaciones periódicas

Las ediciones en papel o en soporte electrónico de gran tirada llegan a muchas personas en distintos contextos.



ALGUNOS EJEMPLOS DE PUBLICACIONES

▼ SOLIDARIDAD DIGITAL

Es el primer diario digital sobre la discapacidad en Europa y único en lengua española. En sus distintas secciones engloba todas las noticias importantes que se producen en España y en el extranjero en el sector de la discapacidad y se ha convertido en sus cinco años de vida en un referente nacional y europeo en la materia y al que se accede a través de www.solidaridaddigital.com.

Solidaridad Digital atiende a uno de los objetivos específicos del POLCD que es el fomento del uso de las nuevas tecnologías y el desarrollo de instrumentos accesibles para el colectivo de las personas con discapacidad en el marco de la sociedad de la información.

▼ REVISTA "GITANOS, PENSAMIENTO Y CULTURA"

Tiene periodicidad bimestral. Su objetivo es acercar la comunidad gitana al conjunto de la sociedad española, ofreciendo una imagen más veraz y positiva que la que habitualmente difunden los medios de comunicación. Cada

número cuenta con un dossier con contenidos más técnicos sobre temas como Empleo, Educación, Mujer, Comunicación, etc. Los últimos números pueden consultarse a texto completo en la web de la Fundación: www.gitanos.org

▼ BOLETÍN "EMPRESA ABERTA"

Es una publicación bimensual de la Oficina Autónoma de Cruz Roja en Galicia que reciben 700 empresas gallegas con noticias de interés del sector empresarial, ayudas y cursos de formación, y testimonios de integración sociolaboral.

Su finalidad es hacer llegar a los empresarios y empresarias las ventajas de la diversidad cultural y la necesidad de implicarse en el acceso de inmigrantes, mujeres en dificultad social y otros colectivos desfavorecidos a un empleo en igualdad de oportunidades.

▼ BOLETÍN EAPN FLASH

La Fundación Luis Vives y la Red Europea Anti-Pobreza (EAPN), respaldada por la Comisión Europea, llevan a cabo esta iniciativa. Se trata de un boletín electrónico que recoge noticias de actualidad europea, con especial atención a las relacionadas con temas sociales y Tercer Sector. Ve la luz cada quince días aproximadamente, es decir, hay dos publicaciones por mes.

- La web del boletín es:
www.fundacionluisvives.org/eapn_flash/ultimo.html
- Y la suscripción on-line se realiza a través de:
www.fundacionluisvives.org/eapn_flash/index.html
- Más información sobre EAPN:
- <http://www.eapn.org/code/en/hp.asp>

3. Páginas web y otras vías

Se trata de hacer llegar la información que se va generando a lo largo de la ejecución del POLCD por medio de páginas web y otras vías como la aparición en medios de comunicación, la difusión a través de correo electrónico, exposiciones, etc.

www.caritas.es
www.cruzroja.es
www.gitanos.org
www.fundaciononce.es
www.fundacionluisvives.org



ALGUNOS EJEMPLOS DE PÁGINAS WEB Y OTRAS VÍAS DE DIFUSIÓN

▼ DISC@PNET

Dadas las oportunidades que ofrece la sociedad de la información, se ha creado el portal de la discapacidad en Internet, denominado Disc@pnet y concebido como un organizador virtual de información, productos y servicios, orientado a la gestión de soluciones, vinculadas al entorno de la inserción profesional de las personas discapacitadas. Comprende dos líneas de actuación principales:

- Un servicio de información para las organizaciones, profesionales, las personas con discapacidad y familiares.

- Una plataforma para el desarrollo de acciones dirigidas a promover la participación en la vida económica, social y cultural de las personas con discapacidad.

Disc@pnet es un proyecto dinámico, con desarrollos en curso orientados al seguimiento de la accesibilidad en los distintos sectores de Internet, teleformación y teletrabajo, adecuación a las personas con discapacidades más severas o con posibilidades de padecer infoexclusión. Se puede acceder a ella a través de esta dirección: www.discapnet.es.

▼ CAMPAÑA "PROFESIONAL". GRANADA

Esta campaña pretende sensibilizar a la sociedad en general, y al empresariado en particular, sobre la integración laboral del inmigrante. Pero no desde un punto de vista condescendiente, sino fomentando la contratación de las personas inmigrantes por sus aportaciones laborales, y no sólo por solidaridad. En diciembre de 2004 se presentó a los medios de comunicación en Granada y se distribuyeron boletines y cartelería. Es una práctica innovadora, que promueve la autonomía y el bienestar de las personas implicadas.

Mejora su empleabilidad, lo que implica un aumento de la capacidad de la persona para insertarse social y laboralmente, y un cambio de percepción de su papel en la sociedad. Además, aumenta y favorece la presencia de la población inmigrante en redes informales, lo que supone un incremento de las posibilidades de integración y la disminución del riesgo de exclusión.

Más información en: Cruz Roja. Oficina Provincial Granada - Tfno.: 958221420

▼ CAMPAÑA JÓVENES: "¿Y TÚ DE QUÉ TE OCUPAS?"

Fue la campaña de puesta en marcha del PO en Cáritas en 2001 a base de carteles y trípticos. El objetivo era difundir el POLCD. Estaba dirigida por una parte a instituciones y agentes sociales locales y autonómicos y por otra, a jóvenes con problemas

severos de exclusión y dificultades para obtener un empleo. Posteriormente se amplió su ámbito de atención a colectivos excluidos en general.

▼ POTENCIANDO EL EMPLEO

Folleto que recoge los incentivos laborales y fiscales para la contratación de Personas con Discapacidad. Reúne por primera vez en un único documento la legislación existente en esta materia. Año 2005.

Puede descargarse en esta dirección:
www.fundaciononce.es/WFO/Castellano/Publicaciones/default.htm

▼ SERIE DOCUMENTAL "LAS DISCAPACIDADES HUMANAS"

Esta serie documental sobre once tipos de discapacidades humanas nos acerca a través de distintos testimonios al mundo de la discapacidad, de una forma didáctica y cercana.

Estas historias de vida tratan de eliminar muchos prejuicios y estereotipos, generando estados de opinión favorables en la sociedad y a extender la igualdad de oportunidades a todos los ámbitos, redundando en una mayor calidad de vida de las personas con discapacidad.

Facilita la toma de conciencia de la sociedad en general. Se muestran historias de seres humanos que según sus propias manifestaciones, estaban desahuciados para la sociedad, y que ahora están desarrollando un trabajo a pleno rendimiento, se han rehabilitado o se pueden rehabilitar a través del empleo, son ciudadanos de pleno derecho y lo que es más importante, dueños de sus vidas. Más información en:

www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Actualidad/Especiales/programa_discapacidades_humanas.htm

C. ACTUACIONES DIRIGIDAS A LAS ONG PROFESIONALIZAR LA ACCIÓN SOCIAL

▼ LA SUBVENCIÓN GLOBAL

La Subvención Global está destinada a ONG de acción social que trabajan en la inserción laboral y las acciones financiadas tienen como objetivo la **profesionalización**, la **modernización** y el **fortalecimiento** de las mismas.

La gestión de la Subvención Global se conforma como un **proyecto integral** de la Fundación Luis Vives, materializado en la gestión de una convocatoria pública de ayudas a ONG, que trata de aspectos relacionados con las siguientes áreas de trabajo:

ACCIÓN FORMATIVA	Apoyo a las acciones formativas destinadas a personal técnico de los servicios de inserción laboral y al personal directivo.
EMPLEO	Fortalecimiento y mejora de las estructuras de los servicios de inserción laboral a través del apoyo a: <ul style="list-style-type: none"> - ONG de primer nivel, que atienden directamente a los colectivos en situación o en riesgo de exclusión. - ONG de segundo nivel, a través de las cuales se refuerzan los servicios de inserción laboral de las entidades que las conforman.
ESTUDIOS E INVESTIGACIONES	Se propicia la realización de estudios e investigaciones cuyo objetivo sea obtener, ampliar y actualizar los conocimientos necesarios para mejorar la gestión de los servicios de inserción laboral.
SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	Se han realizado jornadas de intercambio de experiencias y buenas prácticas entre profesionales del ámbito de la inserción laboral.

A través de la subvención global se han subvencionado hasta la fecha **188 proyectos** y se ha apoyado a **134 entidades**:

- ▶ **NÚMERO DE PROYECTOS REALIZADOS: 188**
- ▶ **NÚMERO DE ENTIDADES SUBVENCIONADAS: 134**

La profesionalización de las ONG de acción social repercute directamente en las personas que se benefician de sus actividades, los colectivos que estas ONG de acción social atienden principalmente son:

- ▶ Mujeres
- ▶ Jóvenes
- ▶ Inmigrantes
- ▶ Drogodependientes
- ▶ Personas con discapacidad psíquica
- ▶ Personas con discapacidad física
- ▶ Personas con discapacidad visual
- ▶ Personas con discapacidad auditiva
- ▶ Personas ex reclusas
- ▶ Población gitana
- ▶ Solicitantes de asilo

Y el tipo de apoyo que prestan es:

- ▶ Apoyo a la inserción laboral
- ▶ Apoyo a la inserción social
- ▶ Información y asesoramiento
- ▶ Defensa y asesoramiento jurídico
- ▶ Otros²
- ▶ Apoyo psicológico
- ▶ Malos tratos (apoyo psicosocial)
- ▶ Malos tratos (acogida y tratamiento urgente)

² Compuesto por: ayuda económica a Latinoamérica; facilitación de recursos técnicos; orientación a familiares de discapacitados psíquicos; intervención en la comunidad; labores de orientación y acompañamiento sociolaborales; acciones de sensibilización y debate de la realidad de las ONG; apoyo y cuidado de personas dependientes; labores de representación del colectivo de discapacitados; sensibilización y acciones educativas; apoyo a la igualdad de oportunidades; atención para la desintoxicación de personas drogodependientes; promoción del área de la mujer; acciones de formación para la inserción; servicios médicos, de prevención y motivación; mediación intercultural; apoyo a las asociaciones; inserción laboral mediante nuevas tecnologías; apoyo entidades de 2º nivel; atención a familiares de discapacitados auditivos; acogida temporal refugiados; formación a profesionales de intervención socioeducativa; servicio terapéutico de vacaciones (discapacitados psíquicos); actividades formativas y culturales; apoyo y orientación sobre la Ley de Rentas mínimas de la CAM; financiación de microcréditos para el autoempleo; alojamiento temporal familias monoparentales.



ALGUNAS EXPERIENCIAS SUBVENCIONADAS

ENTIDADES	PROYECTOS	ASPECTOS DESTACABLES
Autismo Andalucía	ORIENTATEA. 1ª Fase de la creación de la Unidad de Mediación Sociolaboral para Personas con TEA (Trastornos del Espectro Autista) en Andalucía.	<p>Protocolo de prospección de empleo para personas con TEA que ha generado los siguientes efectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Inicio de trabajo en red entre las empresas consultadas y el Tercer Sector. ▶ Reacción positiva del tejido empresarial. ▶ Sensibilización hacia el empleo de personas con TEA.
Plan Comunitario Carabanchel Alto	Plan para la optimización de los servicios de empleo del Distrito de Carabanchel (Madrid) "Carabanchel se Mueve"	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Metodología: investigación mediante acción participativa. ▶ Red de desarrollo local: participación de administraciones públicas (Ayuntamiento de Madrid); empresas, asociaciones y vecinos.
Fundación Gaztelán	Desarrollo e implantación del Modelo de gestión de la Calidad EFQM de Excelencia	Fundación Gaztelán ha sido una de las 21 entidades de Navarra que han sido galardonadas en los Premios a la Excelencia Empresarial, lo que en la práctica supone el Sello de Bronce Europeo en el modelo de calidad total (EFQM).
Red Araña	QUERCUS. Creciendo en Red. KAIZEN. Mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Uso de Nuevas Tecnologías: <ul style="list-style-type: none"> - Plataforma de formación on line. - Espacio intranet. ▶ Calidad: <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización en la necesidad de la mejora continua. - Modelo de gestión EFQM.
Andalucía Acoge	DAIRA. Inserción laboral de Inmigrantes y Género	<ul style="list-style-type: none"> ▶ "Estudio sobre procesos de inserción laboral en mujeres migrantes" ▶ Formación destinada al personal técnico de las entidades federadas con incorporación de la perspectiva de género de forma transversal y específica.
CEPAIM Consorcio de Entidades para la acción integral con Inmigrantes	Proyecto "Calidad en Red" de los servicios de inserción laboral de la red ITACA de CEPAIM y sus socios.	Entidad que ha llevado a cabo la elaboración del Plan Estratégico en la red ITACA y sus socios, y ha optado por la implantación como Sistema de Gestión de la Calidad de las Normas ISO 9001:2000.
Federación de Instituciones para el Síndrome de Down, FEISD	Labora Down. Nuevos tiempos, nuevas ideas: innovación y mejora organizaciones en materia de empleo.	Propuesta de perfil profesional de la figura del "Preparador laboral" y de incorporación oficial en los planes de formación profesional.
Fundación Bip Bip	Servicio de desarrollo tecnológico para ONG que trabajan en pro de la inserción laboral.	"Estudio diagnóstico sobre el nivel de utilización de las TIC en las ENL de acción social que trabajan en pro de la inserción laboral en España"

III. BUENAS PRÁCTICAS

▼ MODELO DE EXPERIENCIA INTEGRAL DE ITINERARIOS DE INSERCIÓN

ÁREA DE INSERCIÓN LABORAL DE CÁRITAS DIOCESANA DE SALAMANCA

Principales objetivos

Promover medidas para favorecer la inserción sociolaboral de personas y colectivos en situación o en riesgo de exclusión social.

¿Dónde y cómo se desarrolla?

Se lleva a cabo en la Diócesis de Salamanca. Se desarrollan itinerarios de inserción personalizados estructurados en torno a medidas que pretenden cubrir las necesidades básicas en el ámbito de lo laboral:

- ▶ **Información laboral.** Entendida como acogida, primera valoración y dotación de recursos para la búsqueda de empleo de forma autónoma. Esta acción se desarrolla tanto en el Centro de Promoción y Empleo de Cáritas Diocesana de Salamanca como en las Oficinas de Información Laboral que componen la Red de Información Laboral y que funcionan en parroquias (habitualmente como proyecto de arciprestazgo) y en pequeñas asociaciones que requieren de nuestro apoyo.
- ▶ **Orientación laboral.** Procesos individualizados de apoyo sistematizado en la búsqueda de trabajo y en la mejora de los niveles de empleabilidad de las personas. Son procesos que se extienden en el tiempo y en los que se parte de un acuerdo básico de mutua colaboración entre orientador y orientado de cara a ir desarrollando los pasos pertinentes en esa orientación. Es una acción que se desarrolla sólo en el Centro de Promoción y Empleo, con el apoyo – necesario – de los referentes en el caso de que la persona llegue derivada de otro recurso.
- ▶ **Talleres prelaborales.** Son medidas formativas de corta duración y diseñadas “a la carta” de grupos específicos, en las que el objetivo fundamental es trabajar cuestiones básicas del aprendizaje de un oficio junto con procesos, igualmente básicos, necesarios para el desempeño de un trabajo como pueden ser la lectura, el cálculo, etc. Igualmente, se conciben como medidas “ocupacionales” para personas de muy difícil empleabilidad. Habitualmente son acciones que se desarrollan en los barrios de la ciudad, generalmente vinculadas a las Oficinas de Información Laboral o a las intervenciones que el área de Animación Comunitaria de Cáritas Diocesana de Salamanca desarrollada en diferentes zonas de la ciudad o de la Provincia.
- ▶ **Cursos de formación para el empleo.** Medidas formativas de media o larga duración, estables y permanentes en las que se desarrolla el aprendizaje de un oficio y que concluyen con un periodo de prácticas en empresa. Son acciones diseñadas en base a las necesidades del mercado de trabajo de la provincia en las que, además de la formación teórico – práctica para el desempeño del oficio se trabajan otras cuestiones de orientación laboral como son las herramientas de búsqueda, el mantenimiento del puesto, prevención de riesgos laborales, etc.

- ▶ **Empresa de Inserción La Encina S.L.U.** Es una empresa totalmente autónoma en la que Cáritas Diocesana de Salamanca es el socio único. Tiene como objetivo facilitar una experiencia real de trabajo en una empresa a personas con especiales dificultades de acceso al mundo de trabajo normalizado, de tal modo que se convierte en una “empresa puente” entre los servicios de Cáritas Diocesana de Salamanca y el mercado laboral. En estos momentos desarrolla su actividad en dos líneas de trabajo: la jardinería y las limpiezas de oficinas.
- ▶ **Promoción laboral.** En donde se realizan acciones de prospección del mercado de trabajo y acciones de intermediación directa junto con multitud de contactos empresariales. Esta medida es el último “jalón” de los itinerarios que se proponen desde Cáritas de Salamanca, para facilitar la incorporación de los participantes al mundo del trabajo.
- ▶ **Acciones de coordinación y sensibilización.** Junto con las acciones directas, el Área de Inserción Laboral de Cáritas Diocesana de Salamanca completa su actuación con acciones que sensibilicen a la sociedad en general sobre la situación del empleo en Salamanca y su provincia, sobre la situación y las dificultades de las personas que lo tienen más difícil. Se realizan medidas coordinadas con otras entidades como Cruz Roja Española y la Fundación del Secretariado Gitano como las Jornadas Anuales de sensibilización sobre la Empleabilidad de los Colectivos en Riesgo de Exclusión Social de las que ya se han desarrollado cuatro ediciones; acciones de cara a establecer criterios mínimos de gestión de ofertas de trabajo en el ámbito doméstico, etc. Igualmente, Cáritas de Salamanca promueve el diálogo y la reflexión a partir de artículos en prensa, de apariciones en Televisión y en Radio, o de la publicación de estudios como el que aparece en abril del 2006 “Salamanca: retos, posibilidades y esperanzas. Un estudio de la realidad sociodemográfica, laboral y económica de Salamanca y su provincia”.

Principales resultados obtenidos

- Se ha desarrollado un Itinerario de Inserción Sociolaboral muy completo y flexible que es capaz de dar respuesta a la mayoría de las necesidades y situaciones de las personas que acuden al programa.
- La Red de Oficinas de Información Laboral, está posibilitando la dinamización de los territorios desde esta línea, y no sólo a nivel de los usuarios sino también desde las personas voluntarias y/o profesionales que las gestionan, que hacen una red de proximidad con los pequeños comerciantes y hosteleros de la zona, etc.
- El esfuerzo realizado para establecer contactos y relaciones ha posibilitado que en este momento el Área de Inserción Laboral de Cáritas Diocesana de Salamanca desarrolle su trabajo en Red, no sólo con el resto de Áreas y Programas de la propia Cáritas, sino también con otras Entidades Sociales de la provincia que trabajan en el mismo ámbito, así como con Asociaciones y Entidades empresariales, con las que se realiza un trabajo codo a codo. Fruto de esta última línea son los convenios de colaboración con la Asociación de Empresarios de la Construcción de Salamanca o con la Asociación de Empresarios de Hostelería de Salamanca; igualmente se desarrolla un trabajo fluido con CONFAES (confederación de asociaciones empresariales salmantinas) y muy especialmente con la Cámara de Comercio de Salamanca, cuya cesión de un terreno dentro de un Polígono Industrial está posibilitando la construcción de un Centro Integral de Empleo donde se ubicará la sede social de una Empresa de Inserción así como algunas de las acciones de formación para el Empleo.
- Desde la seriedad en los planteamientos, la rigurosidad en las metodologías y ese convencimiento de que el trabajo en Red no hace sino optimizar el uso de los recursos, el Área de Empleo de Cáritas Diocesana de Salamanca es un referente en la Provincia en el tema del Empleo con colectivos vulnerables.

- La dimensión de formación para el empleo da respuesta a necesidades concretas del mercado de trabajo salmantino, no son acciones aisladas e independientes de esa realidad. Además, posibilitan la práctica real en empresas. Todo esto supone que el porcentaje de inserción en los seis meses siguientes a la finalización de la acción formativa supere de media el 60%, llegándose en algunos casos concretos hasta el 80%.
- Sólo durante el último año 2005, han pasado por estos servicios casi 3.000 personas, de las que se ha realizado un proceso personalizado con 500. De estas últimas se han registrado hasta 255 inserciones laborales.

¿Por qué se considera una Buena Práctica?

- Desarrollo de un itinerario de inserción laboral muy completo, pero flexible y adaptable a cada realidad concreta y que sitúa a la persona como centro de la intervención.
- Vinculación clara entre los procesos de inserción social de las personas y los procesos de inserción laboral.
- Trabajo en equipo, con perfiles multidisciplinares donde también tienen un papel importante las personas voluntarias.
- Trabajo en red con otras entidades sociales y/o empresariales de la provincia.
- Análisis permanente de la realidad, desarrollando estudios de diagnóstico, para poder adaptar nuestra intervención a esa realidad.
- Realización de múltiples acciones que devuelven a la sociedad la reflexión que genera nuestro privilegiado "observatorio" y que visibilizan el trabajo que venimos realizando.

Más información en...

- www.caritasalamanca.org
- <http://caritas.caritasalamanca.org/33.0.html>

▼ MODELO DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UN ITINERARIO DE INSERCIÓN

ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES

Cruz Roja ha diseñado estos itinerarios para la población excluida en general y de modo específico para las mujeres inmigrantes que participan en el Programa.

Principales objetivos

- ▶ Aumentar las oportunidades de inserción laboral de las mujeres para minimizar la desigualdad existente con los hombres tanto en el acceso como en el mantenimiento en el empleo.
- ▶ Mitigar los prejuicios y estereotipos que tiene parte del sector empresarial con respecto a la realización de determinados trabajos por parte de las mujeres contribuyendo a incrementar el número de contrataciones de las mujeres que participan en el programa en sectores económicos o categorías profesionales en las que están infrarrepresentadas.



¿Dónde y cuándo se desarrolla?

La experiencia tiene lugar en Granada, en las comarcas de Granada capital, Motril y Guadix. Viene desarrollándose desde el 2001 y esta información recoge la experiencia acumulada esos años y de manera específica la realizada durante 2004. La forma en que se ha llevado a cabo es la siguiente:

- En las sesiones de orientación individualizadas se ha incorporando la perspectiva de género, asesorando a las participantes sobre todas las salidas profesionales para que no se limiten a las que tradicionalmente han sido asignadas por razón de género.
- En los cursos y talleres de formación se ha introducido un módulo de perspectiva de género para sensibilizar tanto a hombres como a mujeres. También se realizan cursos específicos para mujeres.
- En los procesos de intermediación se aplica la perspectiva de género haciendo que en ofertas tradicionalmente asignadas a un sexo u otro, presentemos personas candidatas de ambos sexos.
- Se refuerza diariamente la no utilización de lenguaje sexista, involucrando directamente a los/as participantes.
- Con el voluntariado que se incorpora al programa se hace un trabajo específico de sensibilización sobre perspectiva de género.
- Con el empresariado también se realiza un trabajo de sensibilización y de información sobre las ventajas fiscales que existen para la contratación de mujeres e identificando prácticas discriminatorias por razón de género y origen, trabajando las barreras y las lógicas para su disminución.
- Se realizan medidas complementarias como: becas y ayudas a la formación, servicio de ludoteca para niños/as.

Principales resultados obtenidos

- Del total de inserciones, el 60.5% ha sido de mujeres, lo que supone que el impacto de las medidas adoptadas ha sido positivo.
- El número de mujeres que se acerca al programa para formarse en nuevas tecnologías e incrementar así las posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo se ha incrementado.
- La formación recibida ha hecho posible que algunas mujeres dejen de trabajar como empleadas de hogar y mejoren sus condiciones laborales.

¿Por qué se considera una Buena Práctica?

- La no discriminación en los procesos de preselección por razón de sexo contribuye a normalizar la presencia de mujeres en procesos de selección empresarial y de sectores mayoritariamente ocupados por hombres y lograr, como ha sido en algunos casos, la contratación prioritaria de mujeres. Esto implica un cambio real y la apertura de nuevos espacios donde insertarse socio-laboralmente.
- Fomenta la igualdad de oportunidades como elemento transversal, cumpliendo así una de las prioridades horizontales del FSE.
- Apuesta por la formación como elemento determinante en el acceso al mercado laboral y como método de lucha contra la economía sumergida.
- La formación se adapta en horarios y tiempos a las necesidades de la persona participante.
- Además de suponer acciones de sensibilización hacia el empresariado local, implica a éste favoreciendo la creación de empresas socialmente responsables.
- Después de iniciarse la contratación, existe un proceso de autorización y seguimiento.
- El impacto social es positivo desde la perspectiva de género.

Más información en: Cruz Roja. Oficina Provincial Granada Tfno.: 958221420

▼ MODELO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPLEAZ Y EMPLEAIO

Objetivos

- ▶ Promover la integración laboral de personas con discapacidad severa y las posibilidades de inserción mediante itinerarios integrados y oportunidades de empleo. Hay que señalar que lo importante de este proyecto no es la inserción en sí, sino que el núcleo central lo forma:
 - La integración social
 - La concienciación a las empresas
 - La concienciación a los medios de comunicación
 - La búsqueda constante de alternativas ya que se trabaja con casos particulares y de manera individualizada.
 - La tutorización, el trabajo diario y de "mano a mano" con la persona con discapacidad.
- ▶ Potenciar la creación de empleo para personas con discapacidad gravemente afectadas o con especiales dificultades, así como conseguir un mayor equilibrio entre hombres y mujeres.
- ★ ★ ▶ Sensibilizar a la sociedad en general y al empresariado en particular ya que la inserción socio-laboral, se dificulta según inciden distintos factores de multidiscriminación.
- ▶ Generar una dinámica de aprendizaje interno sobre distintas metodologías de intervención.

¿Dónde y cuándo se desarrolla?

EMPLEAZ se inició en junio de 2004 en todo el territorio nacional. La idea original consistía en elegir a una o dos personas con discapacidad afectadas por factores de multidiscriminación por cada región (excepto Baleares, La Rioja y País Vasco) para intervenir con ellas siguiendo una metodología ad hoc. A finales de 2004 se realizó una evaluación interna para analizar los resultados y seguir trabajando con el propósito de mejorar la calidad del servicio de atención a estas personas.

A partir de ese análisis se consideró necesario emprender acciones grupales que permitieran llegar a un colectivo más amplio pero homogéneo en cuanto a la característica más limitante de su inserción. Así, el trabajo se realiza por parte de un equipo multiprofesional, compuesto por técnicos de Fundosa Social Consulting (FSC) y del Movimiento Asociativo, en el que se reparten el rol a desempeñar y se trabaja de forma conjunta desarrollando un proyecto de inserción, que también adopta el nombre genérico de EmpleaIO.

El proyecto pionero de Emplea IO se ha abordado junto con la Confederación de Asociaciones de Paralíticos Cerebrales de España (ASPACE). Se desarrolla en Sevilla, Málaga, Valencia y Madrid. En febrero de 2005 comenzó la primera fase, con la selección de beneficiarios/as que iban a participar y el diseño del Plan Personal de empleo a poner en marcha. El colectivo de beneficiarios se centra en las personas con más de un 65% de discapacidad y puede relacionarse con los siguientes ámbitos de intervención:

- ▶ Intervención psicosocial
- ▶ Búsqueda de recursos locales
- ▶ Búsqueda de recursos de formación para el personal técnico
- ▶ Búsqueda de colaboraciones y alianzas con otros profesionales
- ▶ Búsqueda de formación
- ▶ Búsqueda activa de ofertas de empleo específicas y organización de charlas de sensibilización a las empresas

Metodología de trabajo

A través de la metodología de trabajo se pretende generar una dinámica de aprendizaje a lo largo de todas las acciones que integran el itinerario de beneficiarios con especiales dificultades, así como el acompañamiento y tutela de estos colectivos.

Fase de Inicio

- ▶ Identificación de las personas beneficiarias en cada territorio
- ▶ Coordinación por el departamento responsable del proyecto de los perfiles para dar cobertura a los colectivos más desfavorecidos.
- ▶ Designación en cada territorio de la persona técnica que efectuará el seguimiento pormenorizado de la persona beneficiaria a través de todo el itinerario.

Fase intermedia

- ▶ Diseño de los itinerarios y puesta en marcha de los mismos. Aquí se cuenta con la colaboración del movimiento asociativo, para que el diseño del itinerario dé la mejor respuesta posible.
- ▶ Se remite a la Central de Fundosa Social-Consulting (FSC) a efectos de su conocimiento.
- ▶ Desde allí se elabora un modelo de "informe de seguimiento" individualizado.
- ▶ Remisión desde los distintos territorios de los Informes de seguimiento del itinerario para cada uno de las personas beneficiarias identificadas.

Fase final

- ▶ Análisis de los resultados obtenidos.
- ▶ Exposición de las experiencias a través de un Seminario de Trabajo con el fin de compartir las conclusiones y adoptar criterios homogéneos en todos los territorios.
- ▶ Elaboración de una Memoria resumen del Proyecto.

¿Por qué se considera una buena práctica?

- ▶ Busca metodologías específicas para colectivos especiales de forma individualizada y personalizada, además de contar con un apoyo continuo durante el itinerario.
- ▶ Aporta nuevas metodologías de trabajo ya que todos los territorios trabajan en red, fomentando así el intercambio de experiencias, compartiendo las nuevas ideas, etc.
- ▶ Promueve un cambio de perspectiva en la sociedad y en los medios de comunicación.
- ▶ Mejora la empleabilidad de colectivos con especiales dificultades de inserción.

Principales resultados obtenidos

- ▶ Más allá del número de personas insertadas, que han sido dos por cada zona objetivo, lo más importante es el establecimiento de sinergias entre diferentes operadores de discapacidad.
- ▶ El desarrollo de distintas metodologías de trabajo según las necesidades de cada persona.

Más información en: t.gestion04.cen@fsc.es

▼ MODELO DE COOPERACIÓN ENTRE ONG

PLATAFORMA DE APOYO A LAS EMPLEADAS DEL HOGAR

Las empleadas de hogar atraviesan distintas problemáticas laborales, la discriminación como trabajadoras y la falta de reconocimiento social, profesional y económico. Esta experiencia ha fusionado los esfuerzos de varios actores sociales para dignificar el sector. Desde las coordinaciones de tipo técnico en el ámbito local, ha trascendido a la presentación de propuestas de política social en el ámbito estatal.

¿Dónde y cuándo se desarrolla?

De lo local...

En el seno del POLCD en 2005, se inició el desarrollo de la iniciativa con carácter local y multiagente en Albacete. En 2005 promueve Cáritas una Jornada de Reflexión sobre la Situación actual de las Empleadas de Hogar. A partir de ahí, Cáritas Diocesana de Albacete y Cruz Roja, y un conjunto de entidades tales como organizaciones sindicales (UGT y USO -Unión Sindical Obrera-), la ONG Albacete Acoge y la Federación Progresista de Asociaciones de Mujeres y Consumidores (FEPAMUC) crean la Plataforma de Apoyo a las Empleadas de Hogar.

En ella, se están fomentando diversas actividades como:

- ▶ Creación de "bolsas de empleo".
- ▶ Asistencia jurídica.
- ▶ Encuentros para el intercambio de experiencias.
- ▶ Promoción del asociacionismo de las trabajadoras.
- ▶ Realización de campañas de sensibilización ante la opinión pública.
- ▶ Coordinación de iniciativas de las distintas entidades sociales que actúan en el sector.
- ▶ Realización de propuestas legislativas al Parlamento.
- ▶ Conmemoración del 30 de marzo de 2006, día Internacional de las Empleadas de Hogar.

Plataformas parecidas, cuyo objetivo es la dignificación del trabajo realizado por las empleadas de hogar, se han ido poniendo en marcha los últimos años en distintas ciudades: Badajoz, Valladolid, Madrid, Granada, Sevilla, Córdoba... en cada ciudad animada por diferentes entidades.

...a lo estatal

En el ámbito estatal, la Plataforma Estatal de Asociaciones de Trabajadoras de Hogar agrupa a diversas Asociaciones de Trabajadoras del Hogar, y entidades implicadas en el sector. La Plataforma de Trabajadoras de Hogar nace en los años 90, creciendo de forma progresiva con la implicación de diversos agentes: ONGs sociales, congregaciones religiosas, asociaciones feministas, ...

Principales objetivos de la Plataforma

- ▶ Dar a conocer a la sociedad en general la situación de desventaja que en materia de Seguridad Social sufren las Empleadas de Hogar.
- ▶ Llevar a cabo actuaciones que favorezcan la mejora de sus condiciones laborales, trabajando como "lobby" político para conseguir una mejor regulación de la situación de estas trabajadoras.
- ▶ Elaborar estudios estadísticos sobre la situación actual de las empleadas de hogar y difundir los resultados obtenidos.
- ▶ Favorecer que las empleadas de hogar sean reconocidas como trabajadoras que cumplen una función social importante e imprescindible en la organización social actual.

Principales resultados obtenidos, tanto en las Plataformas locales como en la Plataforma estatal

- ▶ Creación de una red de cooperación formada por diferentes entidades que desarrollan programas de empleo con personas con dificultades de inserción.
- ▶ Sistematización del proceso de integración de las mujeres que trabajan como Empleadas de Hogar proporcionándoles una cualificación profesional e interviniendo en la negociación de las condiciones del contrato.
- ▶ Acuerdo establecido entre los miembros de la Plataforma sobre las condiciones laborales mínimas para gestionar ofertas de empleo de empleadas de hogar.
- ▶ Realización de un folleto informativo que contiene información del Real Decreto 1424/85 que regula el Servicio de Hogar Familiar, las diferencias que hay entre las trabajadoras y trabajadores del Régimen General y las trabajadoras del Servicio de Hogar Familiar y reflexiones sobre su situación.
- ▶ Realización de actividades conjuntas encaminadas a la consecución de los objetivos (ruedas de prensa, conferencias, celebración del día internacional de las empleadas de hogar, comunicados en prensa, radio, tv...)
- ▶ Celebración el día 6 de mayo de 2006 de una Jornada de Reflexión en torno a la situación del sector de Empleadas de Hogar con la participación de 160 trabajadoras del hogar y representantes de entidades implicadas. Allí se llegó a una serie de compromisos políticos con la asistencia de la Administración Pública (Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Secretaría General de Política de Igualdad) y los sindicatos mayoritarios. Las conclusiones pueden solicitarse a través del correo electrónico poperativo.ssgg@caritas.es.

¿Por qué se considera una Buena Práctica?

- ▶ Fomenta la participación de un colectivo desfavorecido a nivel laboral y de escasa visibilidad y reconocimiento social.
- ▶ Aumenta y favorece la presencia de población beneficiaria en redes informales, lo que incrementa las posibilidades de integración.
- ▶ Ha generado un mecanismo de cooperación e interacción entre diferentes entidades que posibilita un trabajo en red, en los ámbitos local y estatal, y está sirviendo de modelo en otros territorios.
- ▶ Las acciones van encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades ya que la pertenencia a este sector de actividad supone una "discriminación por razón de sexo legalizada" al estar el colectivo de empleadas de hogar fundamentalmente compuesto por mujeres.
- ▶ Uno de los objetivos fundamentales es promover un cambio de perspectiva en la sociedad contribuyendo a la sensibilización de la misma sobre la situación de desventaja laboral de las empleadas de hogar.
- ▶ Es una dinámica que, aunque apoyada e impulsada en diversos espacios por el POLCD, no depende de esta financiación para seguir su desarrollo.

Más información en: redinterlabora@cruzroja.es y poperativo.ssgg@caritas.es

▼ MODELO DE CAMPAÑAS DE PUBLICIDAD

“CONÓCELOS ANTES DE JUZGARLOS” y “TUS PREJUICIOS SON LOS DE OTROS”

Principales objetivos

La primera fase de la campaña se tituló “Conócelos antes de juzgarlos” y tuvo un carácter más reflexivo, pretendiendo hacer pensar sobre lo injusto y absurdo de las generalizaciones y mostrando situaciones cotidianas en las que cualquier persona puede sentirse identificada. La segunda fase “Tus prejuicios son los de otros” incide más en los sentimientos y alude a los prejuicios sobre la población gitana que se asumen sin contar con un contacto previo con esta población.

¿Dónde y cuándo se desarrolla?

La primera fase de la campaña de carácter estatal tuvo lugar entre enero y mayo del 2005 y la segunda fase entre los meses de noviembre y diciembre del mismo año. La estrategia creativa se ha basado en 3 líneas de actuación:

- ★ ★ ▶ Gráfica:
 - Fase I. Imágenes donde se muestra una generalización absurda o injusta. Ej.: La frase “Este cartel es negro” sobre un cartel amarillo con un pequeño punto negro. Eslogan: Así vemos a la comunidad gitana. Conócelos antes de juzgarlos.
 - Fase II. Fotografías de personas (chico, chica, niño) con una boca que no es la suya y un fondo donde se leen comentarios prejuiciosos hacia los gitanos. Eslogan: Tus prejuicios son las voces de otros. Conócelos antes de juzgarlos.
- ▶ Radio y TV:
 - Fase I. Escenas donde por la acción de una persona paga todo el grupo. Ej. El conductor de un autobús echa a todos los viajeros porque uno de ellos no pagó el billete. Eslogan: Así tratamos a la comunidad gitana. Conócelos antes de juzgarlos.
 - Fase II. Escenas donde personas no gitanas manifiestan prejuicios, incomodidad o temor (expresándose con una voz distinta a la suya) ante personas gitanas. Eslogan: Tus prejuicios son las voces de otros. Conócelos antes de juzgarlos.
- ▶ Merchandising:
 - Fase I. Camisetas, alfombrillas ratón, libretas, marcapáginas, bolsas de papel y de plástico...
 - Fase II. Camisetas, carpetas, fundas móvil, barritas cacao, chapas, bolsas...
- ▶ Canción y videoclip: Una pieza que ha suscitado gran interés ha sido la canción “Porque soy moreno” grabada para la segunda fase por los hermanos Carmona (Ketama) y de la que se ha hecho también un videoclip.

Principales resultados obtenidos

La audiencia acumulada responde a la cifra de 18.290.000 personas.

¿Por qué se considera una buena práctica?

- ▶ La reflexión sobre lo nocivo de las generalizaciones y los prejuicios puede aplicarse a cualquier colectivo en situación o riesgo de inclusión, por lo que este tipo de campaña es fácilmente exportable y contribuye activamente a identificar situaciones injustas con la población gitana, y por extensión con el resto de colectivos vulnerables.
- ▶ Promueve un cambio de perspectiva en la sociedad.

Más información en: www.gitanos.org/conocelos

EJEMPLOS DE LA CAMPAÑA EN LA FASE I



*Está Nublado.
Así vemos a la Comunidad Gitana.
Conócenos antes de juzgarlos.*

*Este cartel es negro.
Así vemos a la Comunidad Gitana.
Conócenos antes de juzgarlos.*

EJEMPLOS DE LA CAMPAÑA EN LA FASE 2



▼ MODELO DE SISTEMATIZACIÓN DE LA GESTIÓN

SUBVENCIÓN GLOBAL: UNA AYUDA INNOVADORA PARA LAS ONG

Principales objetivos

Con la Subvención Global se ha habilitado un mecanismo de ayuda financiera a las estructuras de las ONG de acción social destinado a su fortalecimiento interno, lo que a medio plazo revierte en la prestación de un mejor servicio de inserción laboral para colectivos con especiales dificultades, es decir, la Subvención Global ha contribuido a facilitar el acceso de las ONG a un mecanismo de ayuda instrumental y no finalista del que hasta ahora no disponía el tercer sector.

En este contexto la Fundación Luis Vives se ha convertido en una entidad que hace de puente entre los fondos provenientes de la Unión Europea y las ONG y para ello ha tenido que habilitar un mecanismo completamente sistematizado de distribución y gestión de estas ayudas. Los principales objetivos de esta gestión procedimentada vía convocatoria pública han sido:

- ★ ☆ ▶ Facilitar el acceso a la información sobre la existencia de este tipo de ayudas.
- ▶ Habilitar un mecanismo de distribución de fondos basándose en criterios que garanticen la observancia de los principios de publicidad, concurrencia y objetividad.
- ▶ Instrumentar mecanismos de gestión y de seguimiento del curso de los proyectos ordenados y transparentes.
- ▶ Proporcionar acompañamiento técnico a lo largo del desarrollo del proyecto cofinanciado.
- ▶ Velar por el cumplimiento de la normativa comunitaria.

¿Dónde, cuándo y cómo se desarrolla?

La convocatoria de ayudas comenzó en 2001 y tiene un carácter anual. Se ampara en unas Bases Regulatorias plurianuales y se hace pública vía Boletín Oficial del Estado. Su ámbito de actuación comprende el conjunto del territorio nacional (clasificado en regiones de Objetivo 1 y Regiones de Objetivo 3), exceptuando a Cantabria.

Cada convocatoria cuenta con una serie de fases muy pautadas en cuanto a fechas, actividades a realizar, actores y materiales de acompañamiento:

- ▶ **1ª Fase:** Presentación de preproyectos. Esta fase, se ha incorporado como novedad en la última convocatoria vigente (la sexta) de forma que el proceso de selección de candidaturas se ha desdoblado en dos: una de presentación de pre-proyectos con un primer filtrado y otra de presentación definitiva de proyectos (la actual 2ª Fase). Así, las entidades que lo deseen presentan a la Fundación Luis Vives un sencillo formulario de solicitud de ayuda donde se describe brevemente la entidad y la idea de proyecto. Si dichas solicitudes superan el primer filtro de elegibilidad de la entidad y de los contenidos del proyecto, pasan a la 2ª Fase.
- ▶ **2ª Fase:** Presentación de proyectos. Los preproyectos que hayan superado el primer filtro de elegibilidad presentan un nuevo formulario de solicitud de ayuda donde se describe de forma más extensa el proyecto a subvencionar y otros detalles. Desde el momento de la preselección de preproyectos hasta la presentación definitiva de solicitudes, la Fundación Luis Vives presta asesoramiento y apoyo a las entidades solicitantes para la presentación del proyecto final. Dentro de esta 2ª Fase se siguen los siguientes pasos:

- Presentación de solicitudes.
 - Valoración de las entidades y proyectos que éstas han presentado, llevada a cabo por una Comisión de Valoración creada a tal efecto y un Comité Técnico. En esta fase se dispone de una aplicación informática de registro y valoración que incorpora toda la información del formulario de solicitud junto con los comentarios del personal que evalúa los proyectos (tanto a efectos formales como de contenido) y de una Guía para la Evaluación de propuestas presentadas a la Convocatoria de Ayudas Fundación Luis Vives-FSE para la aplicación de criterios homogéneos en la valoración de las propuestas.
 - Resolución de solicitudes. A partir del cierre de la convocatoria la Fundación Luis Vives resuelve en un plazo máximo de 5 meses y su resolución se publica igualmente en el BOE acompañada de una asignación de ayuda al proyecto.
- ▶ **3ª Fase:** Seguimiento y control de los proyectos. Una vez las ONG beneficiarias dan inicio a la ejecución de los proyectos que han sido seleccionados, para la Fundación Luis Vives comienza el proceso de seguimiento y control de los proyectos que permite identificar las desviaciones con relación a los objetivos establecidos y e introducir correcciones. Este sistema está basado en la solicitud, recepción y análisis de una serie de informes periódicos sobre el curso (técnico y financiero) del proyecto y en visitas in situ para constatar la ejecución del mismo y su impacto en la entidad. Las entidades beneficiarias disponen asimismo de un Manual de Seguimiento que pauta todo el proceso. Además de la información personalizada, la Fundación organiza Jornadas técnicas para entidades promotoras a fin de solventar todas las dudas comunes.
- ▶ **4ª Fase:** Cierre de los proyectos. Como culminación del seguimiento, conforme se van acabando de ejecutar los proyectos en el plazo establecido, las ONG deben elaborar un último informe final con los resultados obtenidos. Asimismo, en las fases finales de ejecución suele apoyarse la celebración de jornadas o actos de divulgación de resultados, incluyendo sesiones informativas, publicaciones, etc. Todo ello, facilita la difusión y evaluación del proyecto completo.

Principales resultados obtenidos

Con este mecanismo sistematizado de gestión se han conseguido entre otras cosas que:

- Una muestra considerable de ONG haya reflexionado sobre su propia organización y haya incorporado nuevos conocimientos, herramientas y otras estrategias para mejorar su gestión y de esa forma fortalecerse como entidades del tercer sector.
- Dichas ONG, además, hayan aprendido a gestionar subvenciones siguiendo las pautas y normas comunitarias.
- Hayan llevado a cabo proyectos (en su ciclo completo) cuyos contenidos han estado relacionados en muchos casos con cuestiones de actualidad: certificación de la calidad, incorporación de la tecnología a los procesos de gestión, mejora del know-how de los profesionales del sector, etc.

Por último, reseñar que la Fundación Luis Vives fue designada por la UAFSE como ejemplo de Buenas Prácticas para el periodo 2000-2006 [<http://www.mtas.es/uafse/es/buenasp0006.htm>].

¿Por qué se considera una Buena Práctica?

- ▶ Ha sido una práctica de gestión de ayudas innovadora basada en proyectos de fortalecimiento institucional de la que no disponían con anterioridad las ONG españolas.
- ▶ Cuenta con una amplia base de participación, llegando a un sector amplio y en continuo aumento conformado por las ONG de acción social de todo el territorio nacional, cuyos efectos trascienden a las entidades beneficiarias directas (las ONG) y se multiplican sobre los colectivos de personas a las que aquéllas atienden.
- ▶ La Subvención Global ha fomentado específicamente el asociacionismo y fortalecimiento de las ONG mediante la generación de redes.
- ▶ Permite la transferencia de procedimientos internos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación continua lo que acaba repercutiendo en la mejora de la gestión integral de las organizaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.
- ▶ Apoya la realización de seminarios, jornadas o foros de ONG que trabajan con colectivos en riesgo de exclusión para desarrollar actividades de difusión y sensibilización.

Más información en: www.fundacionluisvives.org/convoca.htm

IV. CONCLUSIONES

Durante estos años de aplicación del POLCD se ha logrado que muchas personas encuentren su sitio en el mercado de trabajo en particular y en la sociedad en general. Detrás de estas cifras hallamos historias diferentes marcadas por un elemento común: la **discriminación** y la **desigualdad sociolaboral**. Los motivos, como se ha visto, son diversos, pero las consecuencias son similares.

Los operadores privados que desde el 2000 vienen gestionando el POLCD, Cáritas Española, Cruz Roja, Fundación Luis Vives, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano, han unido sus esfuerzos en pro de un mismo objetivo: la **integración socio-laboral de colectivos en situación o en riesgo de exclusión**.

Las cifras son significativas: se han atendido a **192.033** personas con dificultades de inserción, de las cuáles más de **191.000** han recibido acciones específicas de orientación profesional; se ha formado a **44.863** personas con necesidades de cualificación para integrarse en el mercado laboral, y las personas que estaban en situación o en riesgo de exclusión laboral han firmado **64.342** contratos de trabajo por cuenta ajena y/o han creado **619** nuevas empresas.

Es decir, se ha logrado que un número considerable de personas sea, y se sienta también, **parte activa** de la sociedad. Y esto tiene una consecuencia fundamental: la **promoción de la autonomía y el bienestar** de las personas que antes de acudir a estas ONG de acción social se encontraban fuera del mercado de trabajo y en cierto modo, de la sociedad. El aspecto **cuantitativo** es importante pero lo es más el **cualitativo**, es decir, lo que se logra más allá de los números.

- ▶ Se han creado y se están tejiendo **redes de colaboración entre diferentes ONG** que luchan por la misma causa, nacen nuevos espacios de interacción y se crean otros que permiten hablar realmente de integración.
- ▶ La **complementariedad** ha caracterizado las actuaciones, en las cuales se han sumado recursos y esfuerzos de entidades y administraciones con distintos niveles de competencia, compartiendo un mismo objetivo: ayudar a cubrir las necesidades reales de los colectivos en situación o en riesgo de exclusión en los distintos territorios valiéndose de mecanismos de coordinación con las autoridades regionales y locales. Asimismo, esta complementariedad también ha tenido en cuenta la sintonía con las Directivas comunitarias y los Planes nacionales de actuación.
- ▶ Además a través del POLCD se ha conseguido el valor añadido de **llegar a grupos de personas especialmente vulnerables** que no podían acceder al empleo por las vías convencionales. La sinergia de estas actuaciones con las que se emprenden a nivel institucional ha redundado en una mayor empleabilidad de todas ellas.
- ▶ Otro aspecto destacable dentro del conjunto de logros, hace referencia al **cumplimiento de los principios horizontales** que marca el FSE, que se convierten a su vez en los cuatro principios básicos del PO de Lucha Contra la Discriminación: la igualdad de oportunidades, la sociedad de la información, el medio ambiente y el desarrollo local. En este sentido dentro del POLCD destaca de forma importante el de **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, si bien a través del PO se ha gestionado y fomentado la aplicación de todos estos principios:

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- ▶ Se ha aplicado la perspectiva de género a todos los itinerarios.
- ▶ Se han desarrollado acciones específicas para las mujeres, ya que parten de una situación de partida peor y en desventaja con respecto a los hombres.
- ▶ Se han impartido cursos para "formar formadores" desde la perspectiva de género.
- ▶ Se han impartido cursos de igualdad de oportunidades a las personas beneficiarias.
- ▶ La formación en igualdad de oportunidades ha estado presente de forma transversal en los itinerarios.

MEDIO AMBIENTE

- ▶ Se han incorporado módulos didácticos, de carácter transversal, a las programaciones de formación profesional específica.
- ▶ Han sido de importancia relevante los servicios de proximidad relacionados con el medio ambiente y la gestión de recursos.

DESARROLLO LOCAL

- ▶ La creación de empleo con base en las necesidades del territorio.
- ▶ El desarrollo de nuevas actividades en los yacimientos de empleo.
- ▶ La colaboración entre entidades públicas y privadas.

SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

- ▶ Se ha fomentado el uso de las nuevas tecnologías: a través de las ciberaulas y los telecentros, en la búsqueda de empleo, en la transmisión y difusión de información...
- ▶ Se han desarrollado páginas web y aplicaciones accesibles para todas las personas.
- ▶ Se han impartido cursos específicos sobre nuevas tecnologías, además de incluirlo, también de forma transversal en la formación de las personas beneficiarias.

- ▶ Por último, otro gran logro de las actuaciones descritas dentro del POLCD ha sido conseguir la **participación** y la **implicación** de la **sociedad civil** y el **refuerzo** y **fortalecimiento** del **tejido asociativo** que configuran las organizaciones del tercer sector.

Éste no es un proyecto que implique sólo a las personas beneficiarias del PO, sino que **abarca a la sociedad en su conjunto** ya que no puede entenderse la integración real sin que la sociedad se comprometa en esta tarea. Para hacer consciente a la misma de su papel, se llevan a cabo **campañas de difusión y sensibilización**, además de para dar a conocer qué se está haciendo con PO.

Las intervenciones se han complementado con **estudios, investigaciones y observatorios** que más allá de ilustrar e informar a la población en general y los profesionales en particular, retroalimentan los itinerarios, ya que el mayor conocimiento sobre un colectivo en concreto hace que las acciones que se desarrollen sean más acertadas y se adapten a las necesidades particulares de cada cual.

Los logros alcanzados no son más que un nuevo **desafío hacia la superación**. La posibilidad de continuar trabajando con las personas más vulnerables de la sociedad está definiéndose en estos momentos para el próximo periodo 2007-2013. El futuro contiene nuevas dosis de esfuerzo compartido y de buen hacer. La lucha contra la discriminación y la inclusión sociolaboral **no se detiene** y las miradas están puestas hacia un mercado de trabajo **plenamente inclusivo**.