

El nuevo periodo de programación:  
entrevista a Francisco Alonso

La Adaptabilidad,  
requisito para la igualdad



Trabajo temático europeo Equal  
de creación de empresas

Informe de actualización  
de la evaluación intermedia



# Sumario

	Pág.
Editorial _____	3
El nuevo periodo de programación: entrevista a Francisco Alonso _____	4
La Adaptabilidad	
La adaptabilidad en las iniciativas comunitarias _____	8
Aprendizaje permanente _____	11
La responsabilidad social de la empresa en Equal _____	14
La gestión de la edad _____	17
Proyectos de adaptabilidad: análisis de propuestas _____	20
Seminario europeo de igualdad de oportunidades _____	22
Trabajo temático europeo Equal de creación de empresas _____	25
Informe de actualización de la evaluación intermedia _____	28
Crónica de eventos _____	31

EQUALFORUM agradece al grabador José Fuentes la autorización para reproducir en este número algunas de sus obras.

Nº 6- diciembre 2005

Edita: U.A.F.S.E.

Maquetación y diseño: PardeDÓS  
Imprime: Impresión Digital Da Vinci  
Depósito Legal: M-51539-2005  
NIPO: 201-05-051-05

# Editorial



Este número de EQUALFORUM dedica una parte sustancial de su contenido al tema de la adaptación de las personas trabajadoras y del mundo empresarial a los cambios que se dan en el mercado laboral. Es la llamada "adaptabilidad". Esta cuestión fue ya objeto de una iniciativa comunitaria anterior, ADAPT, y dada su importancia y su actualidad ha sido recogida en el eje 3 de la Iniciativa EQUAL.

La adaptabilidad pone en juego diferentes vertientes fundamentales de las políticas de empleo: el papel del empresariado en la sostenibilidad de empleo, la responsabilidad social de las empresas, la gestión de la edad, la formación a lo largo de toda la vida, o los retos que suponen las nuevas tecnologías para personas y empresas. Los nuevos proyectos de esta segunda ronda de la Iniciativa EQUAL están abordando con ilusión y con nuevas ideas todos estos desafíos.

De este modo y consecuentemente con el peso que la adaptabilidad ha ido adquiriendo en la Iniciativa, esta segunda ronda contará con un Grupo Temático Nacional propio, que inició su andadura el pasado mes de octubre con motivo del seminario organizado en Gijón "La adaptabilidad y las tecnologías de la información", convocado conjuntamente por la UAFSE y el Principado de Asturias.

En este número se publica además un artículo que puede ser de utilidad para los nuevos proyectos EQUAL. Se trata del Informe de Actualización de la Evaluación Intermedia de la Iniciativa Equal. Dicho informe aporta interesantes consejos para la buena gestión de los proyectos, incidiendo de manera detallada en cada uno de los principios fundamentales de la Iniciativa, y en cómo mejorar la puesta en práctica de cada uno de ellos en el seno de los proyectos.

También queremos aprovechar este número para rendir un cariñoso homenaje a Paco Montoro, que ha finalizado recientemente su periodo como Jefe de Área de Iniciativas Comunitarias para disfrutar de una merecida jubilación. Queremos reconocer desde estas páginas su valioso trabajo en EQUAL, y su enorme calidad humana.



El nuevo periodo de programación:

# Entrevista

## a Francisco Alonso



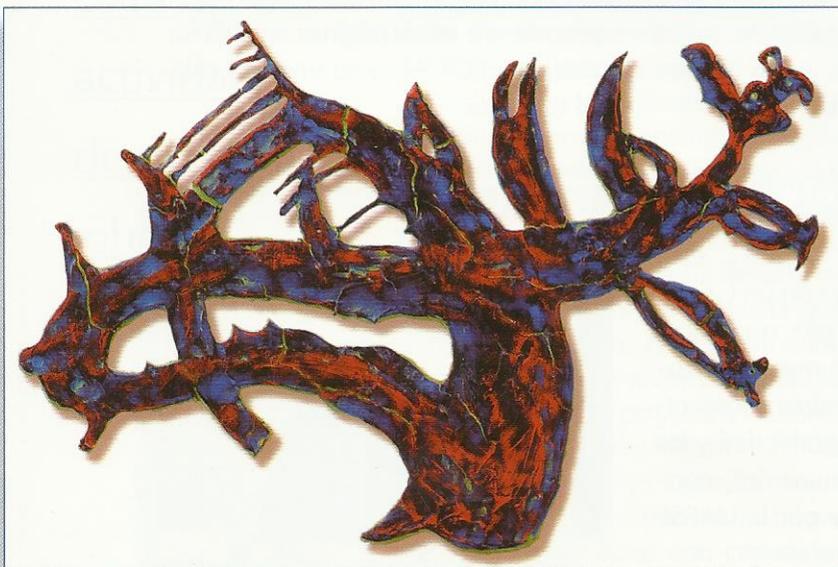
*Francisco Alonso es funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con destino en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea. Es Consejero desde el año 2001 y con anterioridad fue Secretario General de la Consejería. Especialista en Derecho Social Comunitario, Derecho del Trabajo, Sindicatos y Cooperativas ha publicado cuatro libros sobre estas materias y numerosos artículos relacionados con estos mismos temas. En la actualidad es miembro del Comité de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, en calidad de representante de España en el Grupo de Alto Nivel de la Comisión Europea sobre RSE.*

**¿Cuáles son las novedades más relevantes del nuevo periodo de programación FSE?**

El planteamiento general comenzó la primavera pasada con la Comunica-

ción de la Comisión al Consejo Europeo que se titulaba: "Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo - Relanzamiento de la estrategia de Lisboa". La Comunicación no tiene desperdicio. Es obligado leer la síntesis, por lo menos las 5 primeras páginas. En esta Comunicación se pueden observar las intenciones generales de la Comisión y se recogen también las ideas clave relativas a la reforma de la política de cohesión y de los Fondos Estructurales.

De cara a la próxima generación de programas de Desarrollo Regional, del Fondo Social Europeo y del Fondo de Cohesión, la Comisión ofrece un enfoque más estratégico para mejorar el crecimiento económico y el empleo. La Comisión propone una serie de orientaciones estratégicas a



escala comunitaria que establecerán el marco de directrices en el que deberá negociarse, a nivel de cada Estado miembro. Esto no es nada nuevo, pero viene bien repetirlo, como insistir en que los recursos se centrarán en las regiones menos prósperas y en concreto en las siguientes tareas:

- ✓ Creación de más puestos de trabajo y de mejor calidad, a través de inversiones en planes de formación y el fomento de nuevas actividades
- ✓ Mejora de la innovación y refuerzo de la economía del conocimiento
- ✓ Inversión en la creación de infraestructuras en las regiones

Para desarrollar estas ideas se han aprobado, por Decisión del Consejo, las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, en las que se plantea como objetivos: el pleno empleo; la mejora de la calidad y la productividad del trabajo; y el refuerzo de la cohesión social y territorial. Justo en el preámbulo de las Directrices se puede leer un párrafo de especial interés que dice textualmente: "La buena gobernanza exige también que los recursos administrativos y financieros se asignen de manera más eficaz. De acuerdo con la Comisión, los Estados miembros deben dirigir los recursos de los Fondos Estructurales, en particular del Fondo Social Europeo, a la aplicación de la estrategia europea para el empleo e informar de las medidas adoptadas. Se debe asimismo prestar especial atención al fortalecimiento de la capacidad institucional y administrativa de los Estados miembros".

Así se ha hecho en el Programa Nacional de Reformas de España que se acaba de presentar el 13.10.2005, en



cumplimiento de lo establecido en las Directrices.

### **¿Cómo ha influido la incorporación de los nuevos Estados miembros en la planificación del periodo 2007-2013?**

A mayor número de Estados miembros y a mayor necesidad, la planificación de 2007-2013 va a significar una reducción importante de los Fondos que España ha venido disfrutando desde su incorporación a la Unión Europea. En los nuevos tiempos España se llamará Polonia o Hungría. Parece inevitable y es lógico que así sea. Lo interesante ahora sería arbitrar fórmulas para que esos Fondos sean reemplazados por un esfuerzo de todas las administraciones implicadas, -locales, autonómicas y nacionales- así como de las empresas socialmente responsables y de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales. Hay que crear un tejido social

Para desarrollar estas ideas se han aprobado, por Decisión del Consejo, las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros

que sustituya, en todos los sentidos, a la financiación y el modelo de diálogo social que ha venido funcionando hasta ahora.

**¿En qué consiste el programa PROGRESS y qué relación guarda con las iniciativas comunitarias anteriores?**

He tenido el honor y la responsabilidad de ser el Consejero que ha participado en la gestación del programa PROGRESS, en nombre de la delegación española, y con las instrucciones de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El programa PROGRESS es la refundición de cuatro programas existentes, bajo un presupuesto común, unos objetivos homogéneos y un único Comité. El programa tiene cinco secciones que corresponden a los cuatro programas anteriores, todavía vigentes: Incentivos de empleo; igualdad; no discriminación; inclusión social y una serie de acciones en materia de condiciones de trabajo y salud y seguridad que la Comisión gestionaba y ahora se incorporan a este programa común.

PROGRESS se aprobó en el Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea de 3 de marzo de 2005, bajo la fórmula de una "orientación general parcial", porque quedaban excluidas las cuestiones presupuestarias hasta tanto no se aprobaran las perspectivas financieras que todavía hoy están pendientes.

En este momento se está en negociaciones con el Parlamento que ha emitido sus enmiendas en primera lectura. El Consejo ha aceptado la mayor parte de ellas, pero hay algunas que son difícilmente asumibles. En el próximo Consejo de Ministros

se podría llegar a un acuerdo político que sería definitivo, puesto que se trata de eliminar la segunda lectura del Parlamento al aceptar las enmiendas suficientes para que el Parlamento no se vea en la obligación de insistir.

En todo caso, PROGRESS no será una solución novedosa para los ciudadanos comunitarios. Supondrá la continuidad de los anteriores programas y como tal un programa "superestructura" que beneficiará sobre todo a entidades estudiosas de la realidad social y a las organizaciones no gubernamentales que ponen en marcha proyectos de intercambio de prácticas y experiencias, más que a los propios demandantes de empleo o necesitados de inclusión social. En algún momento hemos pensado que es un Programa que sirve a la propia Comisión para hacer sus estudios y evaluaciones de los programas que ahora se refunden.

Otro problema aun sin resolver es el reparto del presupuesto entre las distintas actividades. Se manejan cifras en torno al 20 % para cada una de las secciones. En cualquier caso, la aprobación del programa no será adoptada en el Consejo de diciembre porque dependerá también de las perspectivas financieras que se están discutiendo para el nuevo periodo de programación.

**La discriminación laboral de las mujeres continua siendo, en muchos países, uno de los principales problemas de sus respectivos mercados de trabajo ¿Qué prevé el nuevo periodo de programación para mejorar la situación?**

Por desgracia, la discriminación laboral de las mujeres parece que sigue siendo una constante. La le-

No existe una cultura de la igualdad entre hombres y mujeres ni en salarios, ni en acceso al empleo, ni en promoción en la empresa...

gislación nacional española y la comunitaria son impecables al respecto. Difícilmente se pueden mejorar. Pero la práctica es deficiente y no existe una cultura de la igualdad entre hombres y mujeres ni en salarios, ni en acceso al empleo, ni en promoción en la empresa... Ante esta realidad es difícil luchar porque no tenemos una concienciación en torno a la igualdad de oportunidades, algo que, incluso desde el punto de vista económico, de la productividad y de la competitividad, podría resultar rentable.

El Programa Comunitario de Igualdad y los distintos Programas Nacionales intentan compensar este déficit de concienciación sin mucho éxito. Ahora estamos aprobando el Año Europeo de la Igualdad que será más bien un año de la no discriminación en todos los campos, incluido el género.

Personalmente soy partidario de llegar a un "Pacto Social" entre los interlocutores sociales y la sociedad civil para reforzar la acción positiva en materia de Igualdad.

**¿Qué estrategias se prevén en los próximos años para combatir la especial situación de exclusión social y laboral que sufren determinados colectivos?**

La Estrategia Europea del Empleo es el marco desde el que poner en marcha la estrategia europea de lucha contra la exclusión social, aplicando el método abierto de coordinación que supone que, después de una propuesta de objetivos comunes por parte de la Comisión, los Estados



miembros aprueban esos objetivos y los traducen en sus respectivos Planes Nacionales de Inclusión Social. El planteamiento está funcionando. Llevamos ya más de dos periodos de Planes Nacionales y esperamos que se mantenga esta estrategia comunitaria.

Respetando las competencias nacionales de los Estados miembros, la Comisión quiere coordinar y controlar la acción a favor de la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Más aun, cada vez se va logrando una mayor sincronización de los Planes de Empleo y de Inclusión Social y su integración en el Programa Nacional de Reformas, con lo que estamos ante una acción coordinada que deberá ofrecer buenos frutos a corto plazo.

# La Adaptabilidad

## en las Iniciativas Comunitarias

### Antecedentes

Las iniciativas comunitarias, como programas experimentales que son, han puesto en marcha, desde sus inicios, numerosos proyectos que han contribuido a complementar lo realizado en el ámbito de la actuación general de los Fondos Estructurales y a desarrollar innovadoras formas de intervención.

En el marco de las iniciativas de recursos humanos financiadas por el FSE, durante el periodo de programación 1994-1999 nació la **Iniciativa Adapt** con la finalidad de adaptar a los cambios derivados de las nuevas tendencias del mercado, provocados por los avances tecnológicos, a las personas trabajadoras en riesgo o amenaza de exclusión laboral, así como a las empresas (Pymes) en situación desfavorecida.



Tanto el **Libro blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo**, como el **Libro verde "Vivir y trabajar en el seno de la Sociedad de la Información"**, redactados por la Comisión Europea en 1992 y 1993 para intensificar la competitividad global y para promover el debate y la sensibilización en relación a las cuestiones sociales en el seno empresarial, respectivamente, hacían especial hincapié en atender las consecuencias que se derivarían de las mutaciones sectoriales, de los cambios tecnológicos y de las nuevas tendencias industriales, hechos que incidirían de forma directa en el mercado laboral.

Así, se lanzó la **Iniciativa Adapt** con objeto de que los proyectos que la desarrollaran se hicieran cargo de po-

ner en marcha actuaciones para anticiparse a dichos cambios, favorecer esa adaptación y establecer estrategias para atender a las personas trabajadoras pertenecientes a plantillas de las empresas afectadas.

Fueron cerca de 450 proyectos los que se desarrollaron en todo el territorio español, desde 1995 hasta el año 2000, implementando novedosas metodologías formativas a través del uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, nuevas formas de gestión empresarial e importantes acciones de sensibilización hacia el empresariado de cara a la modernización y mejora de su competitividad.

Las **lecciones aprendidas** durante ese periodo sirvieron para sentar las bases del Eje 3 –Adaptabilidad– de la actual Iniciativa Comunitaria de recursos humanos EQUAL, vigente hasta finales de 2007.

## La adaptabilidad en Equal

Durante la primera fase de esta Iniciativa, en el marco del Eje 3, centrado en la adaptabilidad de empresas y personas trabajadoras a las nuevas tendencias del mercado y a la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), se llevaron a cabo 24 proyectos de los que se han transferido algunos resultados a las políticas regionales.

Teniendo en cuenta la vertiente empresarial de este eje y que la Pyme es el motor de la economía que contribuye a generar más empleo,



hay que mencionar que la mayoría de los proyectos desarrollados han hecho un esfuerzo por modernizar y mejorar la competitividad de las Pymes y han facilitado la recualificación de muchas personas trabajadoras en las distintas zonas de actuación, bajo el prisma de un enfoque de género, tan olvidado en muchas ocasiones.

Conviene destacar que los proyectos Equal han ayudado enormemente a sensibilizar el mundo empresarial hacia la igualdad de oportunidades y hacia la Responsabilidad Social, de forma que se tengan en cuenta los “criterios sociales”, no sólo a la hora de acceder al mercado laboral, sino también a la hora de gestionar la empresa.

Las principales líneas de actuación abarcadas han sido:

- ❑ Desarrollo de nuevos procesos de formación adaptados a las necesidades individuales a través de la incorporación de las NTIC (95,83%).
- ❑ Acciones de adaptación de las empresas a nuevas formas de gestión



empresarial a través de nuevas metodologías, materiales y servicios (91,67%).

- ❑ Planes de asociación y cooperación entre empresas y utilización de servicios comunes (83%).
- ❑ Promoción de nuevos perfiles profesionales, desarrollo de multi-competencias y nuevas aptitudes tecnológicas (45,83%).
- ❑ Planes estratégicos para la implantación y el mantenimiento de nuevas formas de organización del trabajo (41,67%).
- ❑ Promoción de acciones de formación y sensibilización en medioambiente dentro de las empresas (41,67%).
- ❑ Promoción de acciones de formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa (37,50 %).

Asimismo, siguiendo las pautas de las líneas de trabajo marcadas por el

Grupo de Trabajo Europeo, aunque en menor medida, los proyectos también han incluido medidas de formación a lo largo de toda la vida, de mejora de la adaptabilidad de los trabajadores de más edad, y de responsabilidad social de las empresas, con la finalidad de armonizar los derechos de las personas trabajadoras y los de la empresa a través de la promoción de actuaciones que tengan como objetivo el respeto a la pluralidad, la vida privada, la salud de las personas trabajadoras y el compromiso de corregir las desigualdades surgidas en el seno empresarial.

A modo de **conclusión** se puede decir que los proyectos de adaptabilidad se han centrado en la eliminación de una serie de obstáculos y dificultades de acceso a las NTIC para conseguir la adaptación del tejido empresarial a los cambios sociales, tecnológicos y económicos a través de medidas de recualificación para personas empresarias y trabajadoras; también han contribuido a la implantación de medidas flexibles en la organización del trabajo para obtener una mayor calidad en el trabajo y a la creación de perfiles profesionales.



# Aprendizaje Permanente



La Comisión Europea ha definido el aprendizaje permanente como toda actividad de aprendizaje útil realizada de manera continua con objeto de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes. El aprendizaje permanente concierne, por tanto, al futuro del conjunto de la ciudadanía.

El Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000 propuso a la Unión Europea una plaza de diez años para convertirse en la *"economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenido con más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social"*. El aprendizaje permanente constituye un elemento central de esta estrategia no sólo para mejorar la competitividad y la empleabilidad, sino también para promover la inclusión social, la ciudadanía activa y el desarrollo personal.

La educación permanente comprende el aprendizaje desde la etapa preescolar hasta después de la jubilación, incluyendo todo el espectro del aprendizaje formal, no formal e

informal. Además, la educación permanente se entiende como toda actividad de aprendizaje emprendida a lo largo de toda la vida, con el ánimo de mejorar el saber, las destrezas y las aptitudes desde una visión personal, cívica, social o laboral. En este sentido, los elementos básicos de este contexto son: el individuo como sujeto de aprendizaje, la igualdad de oportunidades y la calidad en el aprendizaje.

Por tanto, el aprendizaje permanente comprende tanto actividades destinadas a la formación personal, cívica y social de la persona como otras orientadas al empleo, y tiene lugar en una variedad de entornos dentro y fuera de los sistemas de educación y formación formales.

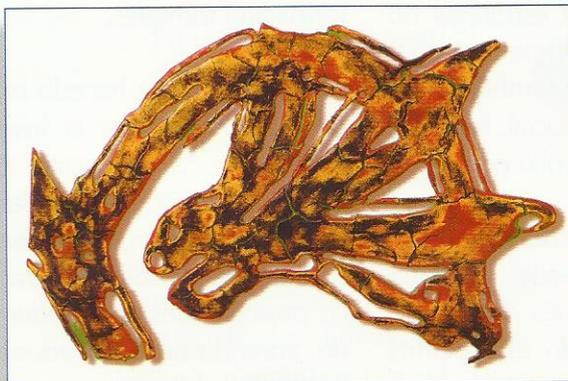
Ahora bien, para hacerlo realidad es necesario aumentar la inversión en personas y conocimiento, promover la adquisición de capacidades básicas, incluidas las competencias informáticas elementales, e incrementar las posibilidades de acceder a formas de aprendizaje innovadoras y más flexibles.

...la educación  
permanente se  
entiende como  
toda actividad  
de aprendizaje  
emprendida a lo  
largo de toda la  
vida...

Los sistemas educativos tienen un papel clave que desempeñar para hacer de este panorama una realidad. En este sentido, la Comunicación de la Comisión de 21 de noviembre de 2001 "hacer realidad un espacio europeo de aprendizaje permanente" hace hincapié en que los Estados miembros deben transformar sus sistemas de educación y formación para derribar las barreras que existen entre las distintas formas de aprendizaje.

Por ello, la Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación permanente, establece que debe darse prioridad a lo siguiente:

- ✓ proporcionar acceso a todas las personas, independientemente de su edad, a la educación permanente,
- ✓ ofrecer la posibilidad de adquirir o actualizar competencias básicas, en particular sobre nuevas tecnologías de la información, idiomas, cultura tecnológica, capacidad empresarial y las ciencias sociales,
- ✓ atender la formación y actualización de conocimientos de profesores y formadores,
- ✓ homologar y armonizar las distintas formas de cualificación habidas de los procesos de aprendizajes formal, no formal e informal entre países y sectores educativos, mediante una mayor transparencia y una mayor garantía de la calidad,



- ✓ alentar la representación de los sectores correspondientes, incluido el de la juventud, en las redes y estructuras existentes que trabajan en este ámbito.

Por lo que se refiere a España, el Informe Nacional sobre Aprendizaje Permanente, fruto de un debate abierto llevado a cabo entre instituciones públicas y privadas de ámbito estatal, autonómico y local, recoge los siguientes mensajes clave:

1. Nuevas competencias básicas para todos

Las competencias básicas son el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes que los ciudadanos deben poseer para participar como personas activas en la sociedad y en la economía del conocimiento, en el mercado de trabajo, en la vida real y en contextos virtuales.

Para que las personas puedan actualizar sus cualificaciones, debe desarrollarse una oferta coordinada de formación y dispositivos de información y orientación, y establecerse al mismo tiempo un procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias que tenga credibilidad social, y del que las personas obtengan certificaciones válidas que les permitan la promoción desde el punto de vista académico, la movilidad nacional e internacional y, además, gocen de prestigio en el mercado de trabajo.

2. Más inversión en recursos humanos

Es necesario que existan infraestructuras y equipamientos que posibiliten la innovación metodológica, la formación de formadores y el desarrollo de mecanismos formativos adecuados a las necesidades de todos los colecti-

vos. Además, el sector privado tiene que estar suficientemente incentivado para comprometerse en el esfuerzo inversor que requiere el aprendizaje permanente.

Respecto a los procedimientos sugeridos por los agentes sociales para que las personas trabajadoras participen en el aprendizaje permanente, pueden citarse, entre otros, la utilización de contratos a tiempo parcial, la rotación o cambio de tareas en el empleo, la reestructuración de la jornada de trabajo, la concesión de permisos individuales – se podría considerar la modalidad de “cheques en horas de formación”- y el acceso a la formación desde el hogar, haciendo compatible la vida profesional y familiar. Igualmente, convendría flexibilizar la normativa para favorecer planes de formación en la pequeña empresa que hagan posible una formación continua y retribuida.

### 3. La innovación en la enseñanza y el aprendizaje

Los sistemas de formación tienen que estar abiertos a los distintos modos de innovación en la enseñanza, incluyendo nuevas metodologías, flexibilidad en las formas de aprender, procesos de aprendizaje en los que se implique de forma más directa al alumnado, etc., lo cual ha de valer tanto para los aprendizajes formales como para los de carácter no formal.

### 4. Valorizar el aprendizaje.

El establecimiento de mecanismos de validación de competencias -claros, consensuados y compartidos responsablemente- ayudaría a aumentar la confianza mutua entre los interlocutores sociales, y se lograría que las certificaciones fuesen creíbles y válidas. Entre los empresarios y los

responsables de los centros de formación debe existir entendimiento sobre el valor de la certificación, el cual puede lograrse diseñando listados de mínimos de competencias para cada campo, que sean conocidos por todos, es decir, tanto por los interlocutores sociales, como por las personas que se van a formar.

### 5. Redefinir la orientación y el asesoramiento

La orientación y el asesoramiento que ha de recibir cada persona tienen que concebirse como un proceso paralelo al del aprendizaje permanente, con el objeto de impulsar la autonomía en las personas y la capacidad de decidir su desarrollo personal, atendiendo tanto a aquello que concierne a su futuro profesional, como a su participación en un espacio social amplio. Por tanto, han de preparar y acompañar el proyecto profesional de los individuos, partiendo de un diagnóstico particular y con miras a la prevención de los fracasos que pueden producirse en el aprendizaje.

### 6. Acercar el aprendizaje al hogar

Acercar el aprendizaje al hogar significa aproximar los recursos de formación a las personas, teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y el contexto en el que vive, y para eso, como actuación previa, conviene establecer acuerdos de cooperación y coordinación municipal o zonal donde participen todas las entidades, públicas y privadas, así como los agentes sociales interesados en el fomento de la formación permanente, interrelacionando los recursos y oportunidades que brinda la formación de carácter reglado y otras ofertas formativas, estableciendo los procedimientos para posibilitar la capitalización de los aprendizajes formales y no formales.

Los sistemas  
educativos  
tienen un papel  
clave que  
desempeñar  
para hacer de  
este panorama  
una realidad

# La responsabilidad social de la Empresa en Equal



ue la finalidad de una empresa sea ganar dinero es un axioma que hoy nadie discute. Ahora bien, ¿y si ese dinero pudiera ganarse de un modo tal que redundara en beneficio de la sociedad? ¿y si, además, la empresa lograra aumentar así su competitividad? Esta es la idea que subyace al desarrollo de un nuevo modelo empresarial que se basa en la llamada Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). No cabe duda de que el concepto está de moda: apenas pasa un día sin que las páginas de economía de los diarios le dediquen artículos y reportajes, o sin que una gran empresa proclame a los cuatro vientos la creación de un departamento encargado de la cuestión. El propio

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales constituyó en marzo de 2005 un Foro de Expertos de Responsabilidad Social de las Empresas con el fin de debatir medidas para fomentar estas prácticas de ética social y medioambiental dentro del marco del desarrollo sostenible definido por la Unión Europea.

La RSE puede definirse como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con todos aquellos a quienes afecta su actividad. Ser socialmente responsable no significa sólo cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino ir más allá de su cumplimiento. Y, aunque parezca paradójico, la aplicación de normas más estrictas que las exigidas por la legislación traerá consigo, en muchas ocasiones, un aumento de la competitividad de las empresas y de la productividad del trabajo. Asimismo, la implantación de la RSE puede producir efectos positivos indirectos sobre la imagen de la empresa y el aprecio de sus marcas por consumidores e inversores.

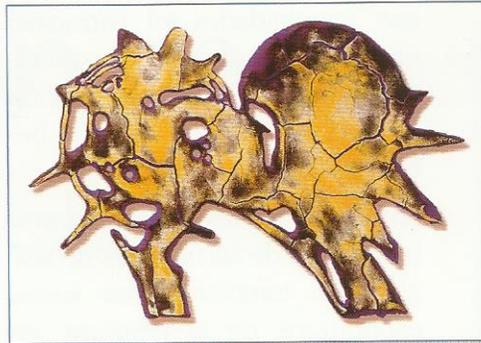


Podemos deslindar en la aproximación que hacemos al concepto de responsabilidad social de las empresas una dimensión interna de otra externa:

Responsabilidad social de las empresas: dimensión interna

Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan fundamentalmente a cuatro ámbitos:

- ✓ La gestión de los recursos humanos: entre las medidas propias de RSE podrían citarse el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores y trabajadoras, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para hombres y mujeres, o la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa. De igual modo, las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos.
- ✓ La salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Un enfoque basado en la RSE supondría la puesta en marcha de acciones voluntarias que complementarían las exigidas por la normativa y cuya finalidad fuera el aumento de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
- ✓ La adaptación al cambio. Reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todas las personas afectadas por los cambios y las decisiones.
- ✓ La gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. La dismi-



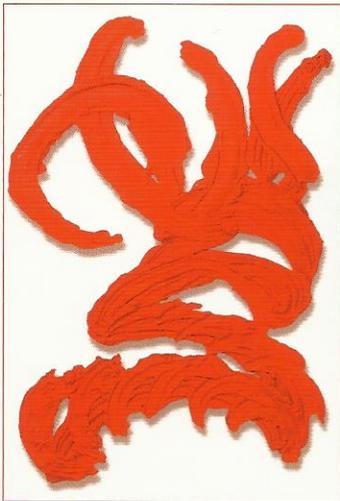
nución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes reduce el impacto sobre el medio ambiente. También puede resultar ventajoso para la empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos

Responsabilidad social de las empresas: dimensión externa

Lejos de circunscribirse al ámbito interno de las empresas la RSE se extiende a las comunidades locales e incluye, además de trabajadores/as y accionistas, un amplio abanico de personas interesadas: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente.

- ✓ Comunidades locales. La RSE abarca también la integración de las empresas en su entorno local. Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en que se insertan, sobre todo de las comunidades locales, proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones, e ingresos fiscales. Las empresas pueden comprometerse con la sociedad local a través, por ejemplo, de la colaboración con organizaciones de defensa del medio ambiente, la contratación de personas socialmente excluidas, el ofrecimiento de servicios de guardería a sus trabajadores, el establecimiento de asociaciones

Las empresas  
contribuyen  
al desarrollo  
de las  
comunidades  
en que se  
insertan



Una de las  
dimensiones  
de la RSE está  
estrechamente  
vinculada a  
los derechos  
humanos...

con comunidades, el patrocinio de actividades deportivas o culturales a escala local o la realización de donaciones para obras de beneficencia.

- ✓ Socios comerciales, proveedores. Los efectos de las medidas de RSE afectarán también a los socios económicos de la empresa, en particular, en el caso de las grandes empresas que han subcontratado una parte de su producción o servicios y que, por lo tanto, pueden haber asumido una responsabilidad social suplementaria respecto a dichos proveedores y a su personal.
- ✓ Consumidores. Como parte de su responsabilidad social, se espera que las empresas intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean. La puesta en práctica del principio según el cual los productos se diseñan pensando en que puedan ser utilizados por el mayor número de personas posible, incluidos los consumidores afectados por una discapacidad, supone un ejemplo importante de la responsabilidad de las empresas en el ámbito social.
- ✓ Derechos humanos. Una de las dimensiones de la RSE está estrechamente vinculada a los derechos humanos, sobre todo por lo que respecta a las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales.

La implantación de la RSE en las dos dimensiones que se acaban de exponer requiere de un planteamiento integral en virtud del cual los criterios señalados pasen a formar parte de la planificación estratégica de las empresas y de sus operaciones cotidianas. Para ello, los trabajadores y trabajadoras y los cargos directivos necesitan

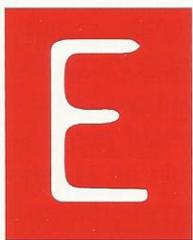
medidas de formación y reciclaje que les permitan adquirir las cualificaciones y competencias necesarias.

Asimismo, hasta ahora el fomento de la RSE ha correspondido fundamentalmente a grandes empresas o sociedades multinacionales. El reto actual es conseguir que cada vez un mayor número de pequeñas y medianas empresas (incluidas las microempresas), que son las que más contribuyen a la economía y a la creación de puestos de trabajo, implanten modelos de RSE.

Equal brinda una excelente oportunidad de desarrollar las medidas de formación y reciclaje y de experimentar modelos socialmente responsables en empresas pioneras. Puede, además, contribuir a una mayor sensibilización y un apoyo más importante a la difusión de las buenas prácticas en materia de RSE que ayude a su implantación en las PYME. Las cooperativas de trabajadores, que integran estructuralmente los intereses de otros interlocutores y asumen espontáneamente responsabilidades sociales, pueden servir de motores y modelos de RSE.

En la primera convocatoria de proyectos Equal, algunas AD trabajaron ya en el desarrollo de medidas propias de la RSE, por ejemplo, en el diseño de un modelo de balance social que acompañe al balance económico de las pequeñas empresas. En esta segunda convocatoria se ha puesto mayor hincapié en la RSE al incluirla como actuación prioritaria dentro del área temática de adaptabilidad. De esta forma, un buen número de AD, tanto de adaptabilidad como de otros ejes, han fijado como objetivo central de sus proyectos el desarrollo y generalización de buenas prácticas de RSE.

# La gestión de la edad



El aumento de la esperanza de vida ha sido un factor positivo para Europa. Sin embargo, esto conlleva unos retos económicos y sociales.

En el año 2003 la Unión Europea contaba con 110 millones de personas mayores de 65 años, y la población activa estaba formada por 280 millones de personas. De forma paralela a esta evolución, la distribución del trabajo sobre el ciclo de la vida ha venido sufriendo, a lo largo de los últimos veinte años, unos cambios mayores.

Por un lado, los jóvenes hacen una entrada tardía al mercado de trabajo debido a la prolongación de la vida escolar y a las dificultades a la hora de encontrar un empleo apropiado. De otro, la tasa de empleo de la población total de entre 55 y 64 años se ha reducido considerablemente en Europa en los últimos treinta años.

Estos datos afectan a las jubilaciones pero también al futuro del crecimiento: éste descansará sobre una población más mayor, o bien se frenará debido a la falta de mano de obra.

En este contexto, se constata una desviación entre la entrada en vigor de nuevas condiciones para la ob-

tención de jubilaciones completas y la práctica observada en el seno de las empresas. La importancia de las jubilaciones anticipadas puesta en marcha desde hace más de treinta años en una coyuntura de fuerte desempleo y de reestructuración de empresas ha llevado a la exclusión, de forma cada vez más precoz del mercado de trabajo, a las personas trabajadoras más mayores. Estas prácticas han conducido a la degradación de la imagen de las personas empleadas de más de 55 años, a la falta de inversión -por parte de las empresas- en acciones de formación para estas personas y a la falta, también, de una adaptación en la organización de su trabajo. Las personas trabajadoras de 50 a 54 años tienen cinco veces menos oportunidades de seguir una formación que sus compañeros/as de edades comprendidas entre 25 y 29 años.

En el centro de esta cuestión se encuentra el problema de las relaciones de estas personas trabajadoras con el trabajo. ¿Cómo es posible llegar a considerar a las personas empleadas mayores como las más experimentadas y, al mismo tiempo, hacerles sentirse inútiles, sin identidad profesional, inadaptables, impulsándoles a entrar, a veces antes de los 50 años,

¿Cómo es posible llegar a considerar a las personas empleadas mayores como las más experimentadas y, al mismo tiempo, hacerles sentirse inútiles?

en la espiral del declive profesional? ¿Qué estrategias deberían adoptar las empresas para, por un lado, motivar a estas personas a permanecer en el mercado de trabajo y mantenerlas activas; y, por otro, integrar en el mercado una mano de obra madura que ha sido excluida como consecuencia de unas políticas de reestructuraciones?

Se trata, por tanto, de prevenir el riesgo de fin de la carrera profesional actuando sobre mecanismos como la formación, las condiciones de trabajo, la salud, el desarrollo de carreras profesionales, así como de actuar en contextos donde el diálogo social es indispensable. El hecho de repensar estos temas permitiría no solamente mantener a las personas trabajadoras mayores en las mejores condiciones, sino también anticipar el envejecimiento de los más jóvenes. La dificultad para las empresas estribaría en aportar, al mismo tiempo, respuestas inmediatas para esas personas que hoy en día están al final de sus carreras, y a menudo agobiadas por la carga de trabajo, y anticipar medidas para aquellos que sabemos, a la vista de los datos demográficos, que no podrán abandonar el mercado de trabajo antes de tiempo.

Dar una segunda oportunidad a las personas de entre 40 y 50 años, integrar a los jóvenes y su cultura en las

empresas sin minusvalorar la de los mayores, tener en cuenta todas las diferencias, en especial aquellas ligadas a la edad; éstas son las condiciones para el mantenimiento del empleo desde el inicio hasta la jubilación. Estamos hablando de inversiones necesarias y de una mayor implicación de la dirección de las empresas y de los representantes sindicales.

Estas orientaciones dan lugar a que se tomen en consideración nuevas modalidades de creación de trayectorias profesionales, facilitando las opciones correspondientes y apoyándose en una verdadera formación permanente adaptada a las edades; a que la complementariedad entre las generaciones se estimule en el seno de las empresas (relevo generacional) y a que se faciliten los períodos de transición y se garanticen a lo largo de toda la vida; en particular, entre la vida laboral y el momento de la jubilación.

A partir del Consejo de Lisboa, han tenido lugar dos Consejos sucesivos que han abordado el tema del empleo y las personas trabajadoras mayores: el Consejo de Estocolmo fijó un objetivo en términos de tasa de empleo (50% de aquí a 2010) y el de Barcelona que preconizó alargar en cinco años – también de aquí a 2010 – la edad media de salida del mercado de trabajo. Se han sucedido varios informes desde esa fecha en los que el Consejo recomienda de manera urgente a los Estados miembros que se acometan y se persigan estrategias globales de envejecimiento activo y de un enfoque global del ciclo de la vida, a fin de que las personas trabajadoras se retiren más tarde del mercado de trabajo y que los empleadores contraten y mantengan a las personas trabajadoras mayores en el empleo.



Adicionalmente, la "Ageing Workforce", que es parte del Programa de Trabajo de los Actores Sociales para 2004, ha identificado las condiciones clave para reforzar el empleo de las personas trabajadoras mayores. Son las siguientes: incentivos financieros adecuados; formas flexibles de organización del trabajo; políticas de empleo activas eficaces; acceso continuo a la formación; y salud, seguridad y calidad en el puesto de trabajo.

Un número cada vez mayor de Estados miembros está poniendo en marcha estrategias nacionales con vistas al envejecimiento activo. Éstas incluyen reformas fiscales, mejores accesos a la formación y mejores condiciones de trabajo. En Gran Bretaña se han introducido incentivos como las bonificaciones fiscales. Dinamarca está creando incentivos para las jubilaciones tardías y España ha preparado un plan de jubilación parcial y de trabajo a tiempo parcial más asequible. Francia y Finlandia han establecido unos objetivos para elevar la edad de salida del mercado de trabajo como parte de sus estrategias nacionales. En Francia esta estrategia activa incluye una progresiva eliminación de los esquemas de jubilación anticipada y una reforma de las pensiones. Además, aborda mejores accesos a las oportunidades de formación para las personas trabajadoras mayores. En Finlandia se ha conseguido un incremento en la participación de las personas trabajadoras mayores en la última década, acercándose al objetivo establecido para la Unión Europea. Esto se ha conseguido a través de un seguimiento activo de este programa para personas mayores, y, en particular, mejorando las oportunidades de formación, las condiciones de trabajo para estimular la capacidad profesional, y manteniendo incentivos en el trabajo.



Para finalizar, y resumiendo, a partir del trabajo llevado a cabo por los proyectos dentro la iniciativa EQUAL, se ha concluido que, para una correcta la gestión de la edad, son necesarias las siguientes premisas:

1. Desarrollar políticas de aprendizaje a lo largo de toda la vida que incluyan la dimensión de la edad (planificar carreras profesionales y formación a lo largo del ciclo de la vida).
2. Ayudar a las empresas a generar prácticas de recursos humanos que tengan en cuenta la dimensión de la edad en su fuerza de trabajo (construir partenariados para la mejora de las políticas de envejecimiento activo; y estimular la calidad del trabajo a lo largo de la vida laboral).
3. Promover el aprendizaje intergeneracional y compartir el conocimiento entre los más jóvenes y las personas trabajadoras mayores.

Un número  
cada vez mayor  
de Estados  
miembros  
está poniendo  
en marcha  
estrategias  
nacionales  
con vistas al  
envejecimiento  
activo.

# Proyectos de adaptabilidad

## 2ª ronda: análisis de propuestas

# 38

proyectos trabajarán en el eje de adaptabilidad a lo largo de la segunda fase de la Iniciativa Equal. Desde Diciembre de 2004, fecha en que se tuvo conocimiento de la selección definitiva de propuestas, se han ido consolidando las Agrupaciones de Desarrollo y los planes de trabajo preestablecidos inicialmente para iniciar una andadura de tres años que, esperamos, llevará a buen puerto todas las experiencias planteadas.

En la Conferencia final de la 1ª Ronda, que tuvo lugar en Sevilla en Diciembre de 2004, se presentaron las buenas prácticas desarrolladas por los proyectos de aquella primera fase y se sentaron las bases para continuar trabajando en los temas que habían



suscitado mayor interés. Este encuentro supuso una excelente plataforma de comunicación y transferencia para los proyectos que iniciaban sus actividades.

Así, siguiendo las líneas generales definidas en el Complemento de Programa de la Iniciativa, la mayoría de los proyectos centra el desarrollo de sus **actividades** en :

- ✓ La implantación de sistemas de formación para mejorar las cualificaciones y las competencias, adaptados a las nuevas necesidades derivadas de los cambios de los sistemas de gestión, facilitando el uso de las NTIC.
- ✓ El fomento de nuevas formas de gestión empresarial a través de nuevas tecnologías que contribuyan a la modernización de las empresas.
- ✓ La promoción de planes de asociación y cooperación entre empresas que faciliten la integración de servicios comunes.
- ✓ La implantación de nuevas formas de organización del trabajo (fórmulas flexibles adaptadas a las

personas que afrontan con mayor dificultad los procesos de cambio).

- ✓ La promoción de nuevos perfiles profesionales y desarrollo de multicompetencias que permitan la recualificación de las personas trabajadoras con menor cualificación y de más edad.
- ✓ La prolongación de la vida laboral activa y el fomento del traspaso de experiencia y conocimientos intergeneracionales.

Como primer resultado de un análisis inicial es destacable el especial énfasis de los proyectos en abarcar **medidas de implantación de RSE en las empresas**.

Desde el entendimiento de que la RSE debe tenerse en cuenta como un elemento de competitividad para la empresa, los proyectos han propuesto, entre otras actividades, impulsar el desarrollo de políticas integradas de gestión (calidad, medioambiente, prevención de riesgos laborales, negociación colectiva) y crear nuevos perfiles encargados de gestionar la política de RSE dentro de la empresa (coordinador social, agentes de cambio, gestor de la diversidad, gestor del conocimiento).

Igualmente, la incorporación del **concepto de la "Gestión de la edad"** ha sido otro de los campos que ha propiciado una reacción en los proyectos y se ha abarcado a través de medidas específicas de cualificación para los colectivos de personas trabajadoras de más de 45 años y de atención al relevo generacional.

Conviene mencionar que en la primera toma de contacto entre proyectos que tuvo lugar en Gijón el pasado 6 de Octubre se puso de relieve que la adaptabilidad, entendida como la



adaptación no sólo de las empresas sino también de las personas trabajadoras, implica la creación de una nueva cultura empresarial, basada en la flexibilidad, en la capacidad de anticipación a los cambios y en el avance hacia el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

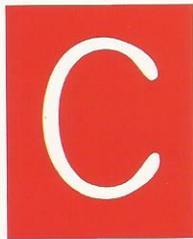
La utilización de las **tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)** influye de forma transversal en ese buen hacer y ha quedado patente que las Agrupaciones de Desarrollo de esta segunda convocatoria recogen en sus programas actuaciones directamente relacionadas con este tema, como medio para implantar medidas de conciliación, adaptabilidad y recualificación o para adaptar las necesidades individuales de personas trabajadoras con mayor dificultad de adaptación a los procesos de cambio (gestión de la edad, prolongación de la vida activa, ergonomía, diversidad cultural, cambio de mentalidad, personas con discapacidad).

El Grupo de Trabajo Nacional sobre Adaptabilidad (GTN 3) estudiará en profundidad las propuestas de forma que podamos tener una visión más amplia de las posibles prácticas prometedoras cuyos resultados puedan influir de forma decisiva en las políticas territoriales para obtener una óptima visibilización de resultados.

EQUAL ha  
contribuido  
a mejorar la  
conciliación de  
la vida familiar y  
profesional

“Gender Equality: a key to Change”

# Seminario Europeo de Igualdad de Oportunidades



Con el propósito de conseguir la transferencia de los resultados obtenidos en EQUAL, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conferencia europea “La Igualdad de Género, una Clave para el Cambio”, celebrada en Madrid el pasado mes de junio, constituyó el punto de encuentro, reflexión y debate sobre cómo conseguir la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de empleo e inserción y cómo hacer para que las buenas prácticas obtenidas con EQUAL se difundan satisfactoriamente fuera del marco de esta Iniciativa.

En este foro político europeo, promovido por la Comisión Europea y

organizado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se presentó y discutió el Modelo Europeo Integral de Igualdad de Oportunidades elaborado por el Grupo Temático Europeo de Igualdad de Oportunidades (GTE 4) a partir de las buenas prácticas recopiladas durante la primera convocatoria de proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Este Modelo Europeo destaca la necesidad de implicar a los agentes clave del mercado laboral. Con este objeto, y a fin de obtener la mayor difusión y transferencia de las buenas prácticas, representantes de alto nivel de los 25 Estados miembros fueron invitados a participar en el Foro, entre ellos, autoridades locales, regionales y nacionales de empleo; instituciones y centros de educación y formación; agentes sociales (sindicatos y organizaciones de empleadores/as), empresas, organismos de igualdad y ONG de mujeres.

## Objetivos y Estructura de los talleres

La Conferencia se estructuró en cuatro talleres con los que se pretendió



demostrar la exitosa cooperación de agentes clave para promover la igualdad de en cuatro áreas diferentes: empleo, educación/ formación, empresas/agentes sociales y organismos de igualdad/ ONG;

La Igualdad de Género: clave para políticas de empleo exitosas

EQUAL ha posibilitado la creación de más y mejores empleos para mujeres y hombres y la mejora de las perspectivas de carrera profesional de las mujeres. Las buenas prácticas han posibilitado el empleo sostenible especialmente para mujeres con baja o nula cualificación formal y con responsabilidades en el cuidado de personas dependientes. EQUAL ha contribuido además a desmantelar las desigualdades de género sectoriales y ocupacionales y a proponer un modelo de mainstreaming de género en las políticas de empleo.

Las claves para promocionar la igualdad de género en las políticas de empleo se concretaron en:

- **La creación de servicios de conciliación** que, por un lado, permiten ofrecer oportunidades de empleo para mujeres con baja/nula cualificación formal y, por otro, facilitan el acceso al mercado laboral de aquellas mujeres -desempleadas o inactivas- que no podían acceder a un empleo remunerado debido a la carencia de servicios de apoyo.
- **La integración de la dimensión de género** en las políticas empresariales tanto del sector público como privado y en las políticas y prácticas de empleo territoriales.



La Igualdad de Género: clave para una educación y formación efectiva

Las fórmulas de EQUAL para superar opciones profesionales tradicionales y para educar y formar a mujeres y hombres en áreas donde se encuentran subrepresentados/as están suponiendo una gran contribución a las políticas europeas y nacionales de diversificación y a la mejora competencial de la mano de obra europea. En muchos países estas buenas prácticas incorporan estrategias para el cambio de actitudes tradicionales respecto al género entre niños y niñas, mujeres y hombres y también agentes clave como profesores/as, formadores/as, orientadores/as profesionales y los responsables políticos.

Las claves para promocionar la igualdad de género en la educación y la formación se concretaron en:

- **Ampliar la opciones educativas y ocupacionales** de gente joven y **crear entornos** que apoyen a mujeres (y hombres) que han optado por una profesión no tradicional durante la educación o formación;
- **Cambiar las metodologías formativas, la organización del trabajo**

EQUAL ha  
posibilitado la  
creación de  
más y mejores  
empleos para  
mujeres y  
hombres

EQUAL ha reforzado los organismos de igualdad y ha establecido una fructífera cooperación con las asociaciones de mujeres y, con frecuencia, con otras ONGs

y **las prácticas culturales** para tener en cuenta las necesidades de mujeres y hombres en ocupaciones o sectores económicos donde están subrepresentados/as.

- **Implicar a un partenariado poli-facético** que reúna a responsables y promotores del mundo de la formación y la educación con otros agentes clave con responsabilidad en políticas de empleo y también del entorno empresarial, sindical, organizaciones de empleadores, ONG, etc.

La Igualdad de Género: clave para mejores empleos y mayor productividad

EQUAL ha allanado el camino para el desarrollo de una nueva cultura en empresas y dentro del diálogo social; una cultura que integra una dimensión de género, mientras que, al mismo tiempo genera ventajas empresariales en términos de mejora de la productividad y competitividad.

EQUAL ha contribuido a mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional y, por tanto, a reducir el absentismo y el abandono de personal. Además, ha propiciado el desarrollo territorial a través de partenariados que, sumado a los agentes del mundo empresarial, involucra a políticos, autoridades públicas, agencias de desarrollo económico y organismos de igualdad.

Las claves para promocionar la igualdad de género en las organizaciones y en las empresas se concretaron en:

- **Las políticas de conciliación desarrolladas por empresas** que ayudan a mujeres y hombres con responsabilidades familiares a conciliar vida familiar y profesional y,

al mismo tiempo, a incrementar la productividad y competitividad.

- **La creación de los partenariados territoriales por la igualdad** que conecten, a medio y largo plazo, las estrategias de las empresas, agentes sociales y autoridades públicas.

El mainstreaming de género: más allá de las acciones positivas

EQUAL ha reforzado los organismos de igualdad y ha establecido una fructífera cooperación con las asociaciones de mujeres y, con frecuencia, con otras ONGs, cuyo cometido no es específicamente la igualdad de género. La mayoría de estas estrategias exitosas se han desarrollado a escala local y regional; no obstante, en los casos en que han participado autoridades nacionales de igualdad de oportunidades se ha intensificado la visibilidad y la difusión de los nuevos enfoques EQUAL.

El debate se centró en:

- ⇒ La contribución de los organismos de igualdad y ONGs de mujeres en el incremento de **la participación de las mujeres en posiciones de toma de decisión y en puestos directivos** (segregación vertical).
- ⇒ La **optimización del impacto de los organismos de igualdad** mediante la conexión de sus actividades con las políticas de desarrollo local.

Con este panorama cabe preguntarse si algún día conseguiremos que las Buenas Prácticas de EQUAL se incluyan en los Planes Nacionales de Acción por el Empleo (PNAEs) para, de este modo, incrementar su visibilidad e impacto en el marco de la Estrategia Europea por el Empleo.

# Trabajo Temático

## Europeo EQUAL

### de creación de empresas



entro de las plataformas de trabajo europeas se ha presentado en el eje de creación de empresas una propuesta, elaborada por los representantes de Alemania y Bélgica flamenca, para el diseño de una metodología de apoyo a la creación de empresas que se caracterice, sobre todo, por ser inclusiva.

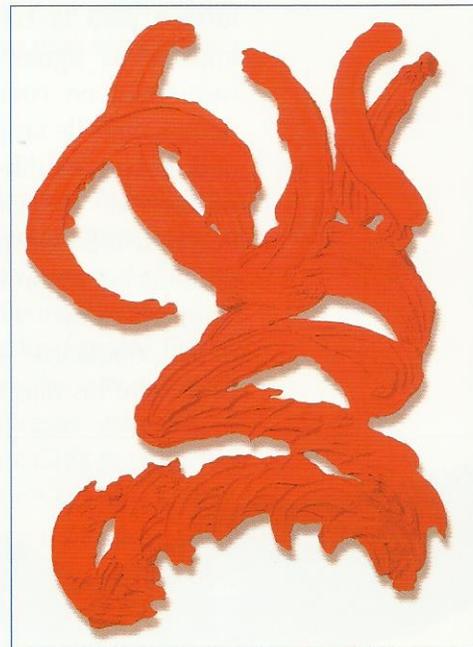
A esta propuesta inicialmente se han adherido los siguientes Estados Miembros: Portugal, Holanda, Grecia, Gran Bretaña y España.

La propuesta de trabajo incluye a la Comisión Europea, y está previsto que el trabajo se desarrolle durante 18 meses.

#### Aspectos positivos de la Propuesta

Supone, en primer lugar, capitalizar el trabajo realizado en la primera convocatoria y sienta las bases para profundizar en él durante esta segunda ronda.

La propuesta se enmarca en la Estrategia de Lisboa proporcionando



una serie de métodos prácticos para promover la cultura emprendedora, facilitando el proceso de creación de empresas, contribuyendo a la cohesión económica y social y creando mercados de trabajo inclusivos, abiertos a todos los miembros de la sociedad.

Para ello se pretende poner en marcha una serie de actividades que den

Debe tenerse en consideración el hecho de que las diferencias de las personas emprendedoras suponen diferentes tipos de necesidades.

lugar a resultados tangibles y útiles tanto para los Estados Miembros como para la Comisión Europea.

La propuesta encaja con los planes de actividad temática dentro de Equal. Tanto Flandes como Alemania están dispuestos a organizar eventos tales como intercambios horizontales y foros políticos, así como a asumir la responsabilidad de ciertas actividades. La presidencia alemana de la UE en el primer semestre de 2007 proporcionará una ventaja adicional al desarrollo de las actuaciones.

#### El Concepto

La promoción de la cultura emprendedora y la creación de un ambiente idóneo para la creación de PYMES implica las siguientes consideraciones: tener en cuenta las diferentes necesidades de las personas emprendedoras en las diferentes etapas del proceso de creación de empresas. Por otro lado las personas emprendedoras necesitan distintas clases de "inputs", apoyo y condiciones que deben traducirse en una coordinación entre los diferentes agentes que

proporcionen un apoyo de calidad en todas las áreas y todas las fases del ciclo de la empresa.

Finalmente debe tenerse en consideración el hecho de que las diferencias de las personas emprendedoras suponen diferentes tipos de necesidades. Un apoyo integral supone la "creación de escalones empresariales para salir de la exclusión social".

#### Los Contenidos

La propuesta consiste en 3 bloques de trabajo que pueden ser desarrollados conjuntamente con los recursos de la Comisión Europea, los Estados Miembros y los Grupos Temáticos Nacionales que estén involucrados.

- 1) Desarrollo de una estructura común para evaluar las condiciones para la emprendeduría inclusiva a diferentes niveles

El objetivo es consensuar y desarrollar un conjunto de criterios comunes para analizar las fortalezas y debilidades del proceso de creación de empresas que pueda ser aplicado tanto a nivel nacional como regional o local. Por lo tanto debe ayudar a las autoridades de gestión a asegurar que las políticas de empresa están abiertas a todas las personas cuando se diseñen los Programas Operativos. Esta estructura puede ser utilizada también de forma dinámica para evaluar el progreso de los procedimientos. Para ello deben seguirse los siguientes pasos:

- Desarrollar un conjunto de cuestiones para evaluar las condiciones



necesarias para que la política de creación de empresa sea inclusiva

- Identificar un número manejable de indicadores sólidos que den respuesta a esas preguntas.
  - Desarrollar una herramienta para la presentación de resultados que pueda ser de la máxima utilidad para los decisores políticos.
- 2) Desarrollo de un banco de buenas prácticas sobre las principales carencias y oportunidades para desarrollar una política de creación de empresas inclusiva

En esta fase debe decidirse cómo mejorar las condiciones que permitan facilitar el proceso de creación de empresas a los colectivos más vulnerables. Se sugiere un reforzamiento del banco de buenas prácticas de tal manera que se pueda ofrecer a los decisores políticos un menú de soluciones experimentadas en Equal y adaptadas a los diferentes tipos de condiciones, compartiendo metodologías e información a través de una red de grupos temáticos y partenariados.

- 3) Preparación de una serie de recomendaciones prácticas y líneas directrices para reforzar las políticas inclusivas de creación de empresas para el siguiente período presupuestario de los Fondos Estructurales

El primer paso es desarrollar una estrategia global para la creación de empresas, el segundo asegurarse de que la cultura emprendedora y las condiciones están abiertas y preparadas para todos los potenciales em-



prendedores y no sólo para algunos. Un tercer paso sería considerar la manera de utilizar los fondos estructurales para apoyar esas estrategias.

#### El Proceso

El trabajo incluirá un Intercambio horizontal de buenas prácticas, la constitución de un banco de buenas prácticas, un seminario formativo sobre cómo utilizar los Fondos Estructurales para apoyar las estrategias de creación de empresas inclusiva, la elaboración de una Guía para la creación de empresas en la UE, y la organización de un foro político.



# Informe

## de Actualización de la Evaluación Intermedia de la Iniciativa Comunitaria Equal



En cumplimiento de la normativa comunitaria, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) encargó, a principios de 2005, el Estudio para la Actualización de la Evaluación Intermedia de la Iniciativa Comunitaria EQUAL 2000-2006 a la empresa ECOTEC Research & Consulting.

El estudio ha analizado los procesos de ejecución de los proyectos, el cumplimiento de los principios básicos y las prioridades horizontales establecidas por la Iniciativa Comunitaria EQUAL. También ha servido de base para comprobar el valor añadido del Programa Equal, y para que el espíritu de la Iniciativa se mantenga en los nuevos programas que se desarrollarán durante el próximo período 2007-2013.

La Actualización de la Evaluación Intermedia del Programa de la Iniciativa Comunitaria (PIC) EQUAL para España ha tomado como referencia el Informe de Evaluación Intermedia realizado con anterioridad intentando, por un lado, confirmar las pautas detectadas

en la misma o señalar los cambios habidos en las tendencias, y por otro, identificar la evolución de la Iniciativa a partir del propio proceso de aprendizaje derivado de la implementación del programa.

Entre sus **conclusiones generales**, el equipo evaluador destaca la fórmula del trabajo en partenariatado como uno de los principales éxitos de la Iniciativa. El informe pone también de manifiesto la importancia de contar, dentro de la agrupación, con sistemas de toma de decisiones ágiles e igualitarios, con una dinámica de trabajo participativa y flexible, y con esquemas que permitan la consulta a la población beneficiaria. Por otro lado, señala la necesidad de una mayor complementariedad entre los/las socios/as nacionales y los proyectos transnacionales, así como la conveniencia de establecer unos mecanismos de seguimiento que informen al propio proyecto, y que sean comunes a todas las Agrupaciones de Desarrollo (AD) para que puedan extraerse conclusiones a nivel de programa.

El análisis de la **puesta en marcha de la segunda fase de la Iniciativa** ha permitido observar la evolución de la misma. El equipo evaluador destaca una evolución hacia actitudes más participativas e igualitarias de las entidades socias de los partenariados, fruto, en buena medida, de la experiencia adquirida durante la primera fase del programa. Además, también se ha constatado una mayor coordinación entre administración central y autonómica para asegurar la complementariedad.

La evolución de la Iniciativa en España se ha puesto de manifiesto en el análisis de la **Fase de Perfeccionamiento** de los proyectos (que sustituye a la Acción 1 de la primera fase). El informe subraya una mejora en los acuerdos de colaboración de los partenariados y una mayor calidad técnica de los programas. Se constata, asimismo, el esfuerzo realizado por la Estructura de Apoyo por dar mayor apoyo técnico en las reformulaciones de los programas de trabajo, si bien ha quedado manifiesta la necesidad de un mayor apoyo en cuanto al reforzamiento de diagnósticos y en fomentar la consolidación temprana de la estructura técnica de las AD.

Siendo la **transferencia** de resultados uno de los principales objetivos de la Iniciativa, el equipo evaluador procedió a la realización de un examen de la articulación de la transferencia a distintas escalas. Así, el informe constata la pertinencia de los objetivos generales establecidos en el **Plan de Transferencia**, pero destaca la falta de objetivos más específicos y de un programa de trabajo que, por un lado, realice una división de responsabilidades en materia de transferencia entre los órganos implicados, y, por otro lado, vincule los objetivos generales de transferencia con las actuaciones realizadas. En este sentido, el informe echa en falta una mejor articulación de la estrategia de transferencia de arriba abajo que complemente los esfuerzos de transferencia

realizados por los proyectos. Con respecto a la organización de los Grupos Temáticos Nacionales, se evidencia la necesidad de establecer responsabilidades concretas para los mismos, tanto en la identificación de oportunidades de transferencia para las AD, como en la difusión a escala nacional.

Del examen de la **transferencia y difusión realizados por los proyectos en el marco de la Acción 2** (desarrollo de los programas de trabajo) se infiere una ausencia generalizada de planes de transferencia por parte de las AD y una actividad más centrada en la difusión que en la propia transferencia. No obstante, el informe constata resultados satisfactorios en la transferencia horizontal básica, es decir, en el seno de la propia agrupación, así como en la transferencia horizontal ampliada, es decir, la realizada a otras entidades que operan en el mismo nivel que la AD.

Sin embargo, el menor éxito de la transferencia vertical (con enfoque de abajo arriba, ya que las AD tienen principalmente una base local) induce al equipo evaluador a recomendar, en primer lugar, la necesidad de lograr una mayor implicación de los agentes con capacidad de decisión política y de los actores clave que operan en el ámbito en el que se pretende incidir y, en segundo lugar, a reconocer que la AD no es la unidad más idónea para soportar la carga total de la responsabilidad de la transferencia vertical, sino que ésta debería compartirse con otras estructuras y órganos de EQUAL.

Los **principios básicos de la Iniciativa EQUAL** confieren a ésta su gran rasgo diferenciador del resto de actuaciones realizadas por el FSE. Por ello, el equipo evaluador ha centrado parte de su análisis en estudiar el cumplimiento de estos principios en el PIC EQUAL para España, la evolución del cumplimiento de los mismos según ha ido avanzando la implementación de la Iniciativa, y, por último, la utilidad y el valor añadido de los mismos.

Entre sus conclusiones generales, el equipo evaluador destaca la fórmula del trabajo en partenariatado como uno de los principales éxitos de la Iniciativa.



El análisis de la  
aplicación del  
principio de  
transferencia  
ha permitido  
detectar una  
preponderancia  
clara de las  
actividades  
de difusión  
sobre las de  
transferencia  
propiamente  
dicha

El **principio de colaboración institucional y capacitación** ha constituido, según el informe, una de las principales aportaciones de la Iniciativa a nivel general, introduciendo un esquema de trabajo que no es habitual en este país al fomentar la participación de la población beneficiaria -o de entidades que la representan- en la elaboración de la estrategia de actuación de los proyectos. Asimismo, ha evidenciado la influencia potencialmente positiva de la participación de agentes con capacidad de decisión política y del empresariado para facilitar la transferencia a las políticas, estructuras y empresas.

La aplicación del **principio de innovación** por parte de las AD constituye un aspecto clave de la Iniciativa. La innovación percibida por el equipo evaluador ha sido principalmente una innovación referida al contexto en el que se aplicaba y a los objetivos. El informe, no obstante, recomienda buscar con mayor profundidad la utilidad de la misma, al tiempo que mantener el carácter innovador del proyecto durante todo el periodo de ejecución. Por último, resulta clave la transferencia de los elementos innovadores probados y que han resultado positivos, por lo que aconseja medidas tales como la elaboración de compilaciones de prácticas innovadoras.

El análisis de la aplicación del **principio de transferencia** ha permitido detectar una preponderancia clara de las actividades de difusión sobre las de transferencia propiamente dicha y dentro de estas últimas, una confusión entre el concepto de actividad de transferencia y resultado de transferencia, confusión que ha llevado en ocasiones a que la transferencia que se pretendía realizar no se haya completado. El informe recomienda la necesidad de que los proyectos elaboren planes de transferencia con objetivos específicos, y que se logre un mayor compromiso con la transferencia por parte de los socios/as con capacidad de decisión política.

El informe subraya que la **prioridad transversal de igualdad de oportunidades** ha sido elevada, en el caso de España, a categoría de principio básico, centrándose en su vertiente de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por el particular impulso que debe concederse a esta prioridad en nuestro país. El informe señala que el principio ha sido interpretado correctamente e incorporado en todas las fases de los proyectos. Asimismo, se destaca el impacto positivo que la aplicación de este principio ha tenido en el funcionamiento interno de las AD. En este capítulo el equipo evaluador recomienda mejorar y reforzar las medidas de sensibilización dirigidas específicamente al ámbito de decisión política, la búsqueda de participación masculina en las actuaciones de sensibilización y la introducción de la aplicación del principio en los futuros programas operativos.

El último aspecto que cubre el informe consiste en valorar el **impacto final** de la Iniciativa sobre las personas beneficiarias últimas. Entre los tipos de impacto identificados destacan la mejora en las aptitudes personales y sociales, la mejora en el empleo, el incremento de la sensibilización, y algunos impactos indirectos tales como la mejora de la autoestima. Se señala una presencia de estos diferentes tipos de impacto en todas las áreas, pero con intensidad y variaciones diferentes dependiendo de los objetivos específicos de cada área temática. Sobre todas estas valoraciones de impacto, el informe destaca la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias últimas, hecho que debe ser considerado como un primer -y fundamental- paso hacia el empleo a medio y largo plazo, especialmente habida cuenta de las particulares características de los colectivos EQUAL, los cuales, normalmente, deben superar diferentes tipos de barreras para poder lograr una inserción laboral adecuada.

## Conferencia Agora. L'expérience est Capital(E).

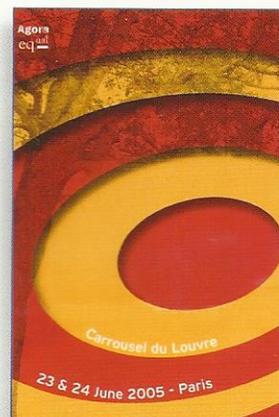
Paris, 23 y 24 de junio 2005.

Agora es un evento europeo organizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales francés y por la Comisión Europea que tiene por objetivo transmitir los resultados de las experiencias llevadas a cabo por numerosos proyectos Equal en el marco de la Gestión de la Edad.

La prolongación de la vida laboral de la población activa es una de las principales directrices de la EEE y se ha convertido en una prioridad esencial, ya que las perspectivas demográficas en Europa apuntan hacia un envejecimiento de la población que conviene combatir a través de medidas que hagan que el trabajo sea más atractivo, que no excluyan a las personas trabajadoras de más edad y que valoren la experiencia de este colectivo, facilitando el relevo intergeneracional e implicando a las empresas e instituciones para una mejor gestión del conocimiento y de la edad.

Inspirada en el acervo de los trabajos realizados por el Grupo Temático Europeo del Eje de Adaptabilidad y de las redes temáticas nacionales, Agora pretende que las numerosas experiencias intercambiadas, ya sea sobre nuevas fórmulas de organización empresarial, la formación a lo largo de toda la vida, el diálogo social o el fomento de las carreras profesionales, puedan movilizar a los diferentes actores a fomentar la diversidad y a entenderla como una riqueza de la empresa.

La información está recogida en la página web: [www.travail.gouv.fr/fse/agora](http://www.travail.gouv.fr/fse/agora)



## La Adaptabilidad y las Tecnologías de la Información

### Encuentro de Proyectos EQUAL

Gijón, 6 de octubre de 2005.

La UAFSE, en colaboración con el Principado de Asturias, organizó una jornada para los proyectos de adaptabilidad del Eje 3, con la finalidad de intercambiar información acerca de las metodologías y servicios TIC que las AD participantes tienen previsto desarrollar en sus planes de trabajo.



El encuentro ha supuesto un primer foro de planteamiento de experiencias y un punto de partida para los trabajos del futuro Grupo Temático de Adaptabilidad (GTN3); desde esa perspectiva ha contribuido a identificar complementariedades, similitudes y divergencias entre los proyectos, a aprovechar recursos y productos existentes de la fase anterior, a determinar un conjunto de temas comunes a los proyectos y a analizar la viabilidad de establecer una línea de trabajo sobre TIC en el futuro GTN.

La información está recogida en la página web : [www.equalasturias.net/jornada](http://www.equalasturias.net/jornada)



Más información sobre la iniciativa comunitaria  
Equal, puede obtenerse en:  
[www.mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal)

Para contactar con la Estructura de Apoyo EQUAL puede dirigirse a la siguiente dirección:  
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES  
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo  
Estructura de Apoyo EQUAL  
C/. Pío Baroja, 6, 1ª planta  
28009 Madrid  
Tel.: 913 631 800  
Fax: 913 632 030  
e-mail: [equal@mtas.es](mailto:equal@mtas.es)  
Web: [www.mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal)



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo

