proyecto PIONEROS 106
Espíritu Empresarial

Buenas Prácticas en Europa para la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

*Edición*_CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

*Coordinación Técnica*_Agrupación de Desarrollo "Pro S.I.T.-Pro Servizi D'Integrazione Territoriale" (Región Toscana, Italia).

*Elaboración*_ PriceWaterhouseCoopers

*Diseño de cubierta, maquetación e impresión*_Imagénesis

*Depósito Legal*_SE-4934-04

*ISBN*_84-688-9203-3

Octubre 2004

Buenas Prácticas en Europa para la Igualdad de Oportunidades en el acceso al mercado laboral

Índice

Presentación

El presente trabajo se enmarca dentro del proyecto "SIT PIONEERS" aprobado por la Unión Europea bajo la Iniciativa EQUAL que pretende el desarrollo de nuevos métodos, sistemas y procesos que conduzcan a la creación de empresas de Economía Social integradas por personas que sufren un trato discriminatorio y/o desigual a la hora de acceder al mercado laboral.

Para conseguir este objetivo, SIT PIONEERS articula una serie de medidas, entre las que se encuentra la investigación de situaciones equivalentes que puedan facilitar la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral.

Dentro de este grupo de medidas de investigación, se enmarca el presente trabajo, que partiendo del estudio de las políticas activas de empleo en la UE y en los Países desarrollados, aborda ahora la identificación y análisis de breves prácticas para la igualdad en el acceso al mercado laboral.

Se trata de seleccionar aquellas "buenas prácticas" que, tras un análisis y valoración sistemática, sobre la base de un conjunto de criterios, puedan implantarse en otras regiones como la Toscana en Italia o Andalucía en España.

:: 1

Objetivos

1._Objetivos

Entre las actuaciones comprendidas en SIT PIONEERS se encuentra la investigación y análisis de las experiencias realizadas por otros países para fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

En este contexto, el objetivo que se persigue con la realización de este proyecto, es la identificación y análisis comparativo de iniciativas de fomento al empleo que se están llevando a cabo en los países de la Unión Europea, dirigidas a ciertos grupos que, por sus circunstancias específicas, se encuentran con mayores dificultades para acceder al mercado laboral, identificando mediante un análisis multicriterio "las mejores prácticas" que se han realizado en dichos países y que podrían ser de aplicación en otras regiones.

Así, los objetivos específicos son los siguientes:

- Identificar proyectos o iniciativas relevantes que fomenten el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad
- Establecer los criterios de selección más adecuados.
- Establecer los factores críticos para el éxito de las iniciativas.
- Profundizar en aquellas iniciativas más favorables.

:: 2

Enfoque metodológico

2._Enfoque metodológico

El enfoque metodológico propuesto en el presente trabajo pretende identificar un número elevado de iniciativas de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y a partir de un análisis multicriterio seleccionar las mejores prácticas.

Dicho análisis multicriterio, se ha establecido en dos etapas, partiendo de una selección preliminar realizada mediante criterios excluyentes, con el objeto de establecer las iniciativas que parecen más adecuadas para su consideración como "buenas prácticas".

Tras el análisis preliminar, las distintas iniciativas se someten a un nuevo análisis (análisis multicriterio) basado en criterios de ponderación, cuyo objeto final es, obtener un número reducido de iniciativas que hayan superado los criterios de selección y que por tanto sean a priori las iniciativas más convenientes para su extrapolación.

Este enfoque de lo general a lo particular permitirá conocer y evaluar las experiencias desarrolladas por otros países que se irán progresivamente acotando y adaptando a las necesidades y criterios validados por la Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

Finalmente nuestro enfoque pretende poner a punto los factores críticos de éxito, que permitirán recopilar de forma sencilla y práctica, en forma de recomendaciones, los conocimientos adquiridos, facilitando la evaluación y diseño de iniciativas de éxito por parte de la Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

:: 3

Relación de Buenas Prácticas identificadas en el ámbito internacional

3._Relación de Buenas Prácticas identificadas en el ámbito internacional

La prospección realizada para la identificación de iniciativas, se ha centrado fundamentalmente en el entorno europeo por la mayor facilidad para la extrapolación de los resultados obtenidos.

Se han recopilado un total de 60 iniciativas pertenecientes a 16 países entre los que destacan Alemania, España y Bélgica.[1]

En las páginas siguientes se exponen, de forma esquemática las iniciativas recopiladas, mostrando la información relevante que permite una aproximación a dichas iniciativas. La selección multicriterio se ha realizado por lo general en base a la información contenida en las fichas para facilitar así su consulta. La información recopilada de cada iniciativa es variable en cuanto a extensión y detalle. Se ha optado por una presentación en forma de fichas que facilite su lectura y su posterior evaluación.

3.1._RELACIÓN DE INICIATIVAS IDENTIFICADAS POR PAÍSES

En la tabla siguiente se presentan estructuradas por países, cuantos proyectos o iniciativas han sido consideradas adecuadas en términos de buenas prácticas y sobre las que se ha centrado nuestro análisis y aplicación de los criterios de valoración.

PAÍS DE ORIGEN	Nº de Iniciativas
ALEMANIA	8
AUSTRIA	5
BÉLGICA	9
DINAMARCA	2
ESPAÑA	8
FINLANDIA	2
FRANCIA	1
GRECIA	3
HOLANDA	1
HUNGRÍA	1
IRLANDA	4
ITALIA	2
PAÍSES BAJOS	5
PORTUGAL	5
REINO UNIDO	3
REP. CHECA	1
TOTAL	**60**

[1]_ Se ha preferido hacer mayor hincapié en otros países en vez de centrarse en el caso de Italia para conocer experiencias externas relevantes

3.2._RELACIÓN DE INICIATIVAS POR COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

La recopilación de iniciativas se ha orientado en la medida de lo posible hacia grupos desfavorecidos, que presentan dificultades en la integración en el mercado laboral. Se ha tomado como base la misma categorización de grupos desfavorecidos propuesta en el proyecto de SIT PIONEERS, al que se ha agregado discapacitados.

- **Inmigrantes.**
- **Jóvenes**
- **Minorías étnicas**
- **Mujeres**
- **Desempleados de larga duración**
- **Desempleados mayores de 45 años.**
- **Reclusos**
- **Toxicómanos.**
- **Discapacitados.**

Con frecuencia los proyectos identificados presentan un enfoque hacia grupos desfavorecidas incluyendo una o varias de las categorías antes mencionadas. En la tabla siguiente se incluye la recopilación de las iniciativas, indicando para cada una de ellas los grupos desfavorecidos a los que se refiere.

PAÍS / PROYECTO	Inmigrantes	Jóvenes	Minorías Étnicas	Mujeres	Desempleados larga duración	Desempleados mayores 45 años	Reclusos	Toxicómanos	Discapacitados
ALEMANIA									
Integrations-netzwerk inclusión.	X	X	X		X				
Förderung der beschäftigungsfähigkeit in interkulturellen arbeitsfeldern.	X								
Restart.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Bessere beschäftigungsmöglichkeiten für zuwanderinnen.	X								
Augsburg integration plus (aip).	X	X		X					X
Ahoi.							X		
Integra refuge.	X								
Explotación del turismo potencia en bremerhaven.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
AUSTRIA									
Aqua model – systemat		X							
drug.addicts@work								X	
Integrations infoservice from migrants for migrants	X								
Intequal		X							
Empowerment kleiner u. Mittlerer sozialer organisationen			X						
BÉLGICA									
Double start		X							
Step	X	X		X					X
U – turn		X							
E – quality career time		X							
Sinergies creation					X				
Meer kleur in the media	X								
Espace citoyenneté	X		X						
Action for urban regeneration					X				
Empresa de gestión del barrio	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DINAMARCA									
Outsiders – insiders – employment – partnership – aarhus	X	X		X					X
Tutor – finktionen 99 – 00	X								
ESPAÑA									
Parcasç	X								
Aproximate	X			X		X			X
Mentor		X							
Arena	X								
Larvae mentoring		X							
Filón		X		X					
Redar									X
Mondragón corporación cooperativa	X	X	X	X	X	X	X	X	X
FINLANDIA									
Aboavita	X								
Mirror				X					

PAÍS / PROYECTO	Inmigrantes	Jóvenes	Minorías Étnicas	Mujeres	Desempleados larga duración	Desempleados mayores 45 años	Reclusos	Toxicómanos	Discapacitados
FRANCIA									
Adie, asociación para el derecho a la iniciativa economica	X	X	X	X	X	X	X	X	X
GRECIA									
Proklisi									X
Dentro de integra							X		
Ipeiros	X	X	X	X	X	X	X	X	X
HOLANDA									
De brug, firma de servicios de mantenimiento"	X	X	X	X	X	X	X	X	X
HUNGRÍA									
Euroma – net			X						
IRLANDA									
Win		X		X	X				
Longford women in enterprise development partnership				X					
Sunflowers recycling		X			X				
Oigeacht		X							
ITALIA									
CSI, centro de servicios integrados para inmigrantes	X								
Proyecto trabajar sin fronteras en la europa del mañana	X								
PAÍSES BAJOS									
Different				X					X
Age unlimited						X			
Innostart	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Nae – a				X		X			
Datw	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PORTUGAL									
Novos horizontes	X	X							
Alcohe	X	X							
Modabarr				X					
Trampolim	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Irva	X	X	X	X	X	X	X	X	X
REINO UNIDO									
Formación para el empleo en la construcción de viviendas (path)			X						
Walterton and elgin community homes (wech)		X	X	X	X				
Transcap	X	X	X	X	X	X	X	X	X
REPÚBLICA CHECA									
Styl, plzeo y scmvd									X

3.3._FICHAS RESUMEN DE LAS INICIATIVAS IDENTIFICADAS

En las páginas siguientes se muestran las fichas resumen correspondientes a cada una deas iniciativas recopiladas.

ALEMANIA

"INTEGRATIONS-NETZWERK INCLUSIÓN"

PAÍS: ALEMANIA

COLECTIVO: PRINCIPALMENTE PARA INMIGRANTES Y EN MENOR MEDIDA PARA REPATRIADOS, JÓVENES Y PARADOS DE LARGA DURACIÓN

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA INSERCIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende tener en consideración las pequeñas particularidades de cada persona, promover un empleo orientado y establecer un proceso de integración paso a paso, proponiendo tanto a los inmigrantes de distintas procedencias, como a los repatriados alemanes de otros países, jóvenes y parados de larga duración de acceder a un plan en el que se pretende su formación inicial para su posterior inclusión en el mercado laboral.

Para ello, y en función de las necesidades del mercado, y de las posibilidades de cada candidato, se establecen una serie de módulos formativos acompañados de experiencias prácticas, por lo que mientras se fomenta la formación teórica, se va asimilando prácticamente.

La preparación se realiza en cinco localidades de Brandenburg donde durante 12 semanas se analiza cada participante estableciendo para cada uno un **plan de formación.** Posteriormente se desarrolla el módulo de cualificación que tiene una duración de un año e incluye la **inserción en empresas,** así como trabajos en prácticas.

"FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT IN INTERKULTURELLEN ARBEITSFELDERN"

PAÍS: ALEMANIA

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA INSERCIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende la asociación de 7 instituciones con experiencia en la realización de actividades para fomentar el empleo. Cada asociación prepara sus propios proyectos y los lleva a cabo. Todos los proyectos son coordinados por "The Commissioner of Foreigners' Affairs of the Berlin Senate".

Los proyectos a desarrollar están orientados hacia tres sectores y segmentos de mercado, salud, hostelería y catering y traducción.

Con estos proyectos se pretende conseguir una adecuada **integración de los inmigrantes** en la sociedad a través de unos servicios adecuados, y a su vez facilitar el acceso al mercado laboral de los mismos.

"RESTART"

PAÍS: ALEMANIA

COLECTIVO: GRUPOS DESFAVORECIDOS

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA INSERCIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto presenta 3 líneas de actuación concretas:

- **Fomentar las capacidades** de estas personas desfavorecidas para integrarse en la sociedad: a través de la colaboración de empresas y con la ayuda del "German Association of Medium-Sized Companies" se han llevado a cabo inserciones en empresas ayudados mediante un sistema de e-learning.
- **Impulsar la contratación de grupos discriminados:** la formación a recibir vendrá dada por el tipo de grupo de discriminación al que pertenezca, por ejemplo, para grupos de personas con el virus VIH o drogodependientes se les forma para el desarrollo de labores de administración, ya que ha sido demostrado, después de diversos estudios que es el tipo de trabajo al que mejor se pueden adaptar y desarrollar. La integración de todas estas personas tiene grandes dificultades y se tienen que enfrentar a serios problemas. Existe grupos de trabajadores sociales y asistentes que dan soporte y consejo a estas personas que están en el proceso.
- **Creación de una red de integración:** en esta red se documentarían experiencias, se realizarían foros, chats, etc.

"BESSERE BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR ZUWANDERINNEN"

PAÍS: ALEMANIA

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA INSERCIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto se desarrolla a lo largo de 6 años, teniendo el mismo 2 fases de 3 años cada una. Con este proyecto se pretende la integración de inmigrantes en el mercado laboral. Las metas en el desarrollo de este proyecto son mejorar el empleo de inmigrantes, mejorar la adaptabilidad de los inmigrantes y equiparar las oportunidades para la mujer inmigrante.

Para conseguir estas metas es fundamental la adaptación a la lengua, y principalmente se centra en la cualificación profesional en diversos sectores.

La situación de la mujer es peor, por lo que se están lanzando programas de formación específicas para mujeres que les facilite su inserción.

"AUGSBURG INTEGRATION PLUS (AIP)"

PAÍS: ALEMANIA

COLECTIVO: INMIGRANTES, DISCAPACITADOS, MUJERES, JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: AUTOEMPLEO

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto viene dado debido a la alta tasa de personas sin cualificación profesional. Así mediante un estudio del "The Institute for Labour Market and Occupational Research (IAB) afirma que hay un porcentaje muy alto de población con posibilidad de crear su propia empresa. Aunque no exista alta cualificación es posible el desarrollo de negocios con buen asesoramiento. Para estas personas que se decidan a desarrollar su propio negocio tendrán una **serie de apoyos:**

- Previas a la apertura: como el análisis de fortalezas y debilidades, definición de criterios de calidad, programas de trabajo, acuerdos, planes de financiación, acuerdos de cooperación transnacional y formación.
- Consultas en el desarrollo del negocio, formación en idiomas, etc.
- Gestión de equipos, publicidad, internet.

"AHOI"

PAÍS: ALEMANIA

COLECTIVO: RECLUSOS

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Acciones y asesoramiento para la integración en el mercado de trabajo de refugiados e inmigrantes.

Los inmigrantes y los refugiados parten de una situación desigual para acceder al mercado de trabajo, en el clima económico actual los inmigrantes y refugiados se encuentran con serias dificultades para introducirse en el mercado laboral. Estos colectivos se encuentran con barreras como el lenguaje, exclusión social y la carencia de un certificado escolar que afecta a un número elevado de gente joven (especialmente notable en Berlín)

Muchos servicios públicos y agencias voluntarias en Alemania se han comprometido a facilitar información y asesoramiento a este tipo de colectivos.

La oficina central de German Red Cross en Bonn es pionera en cursos de formación para asesores de empleo y un centro para inmigrantes. Estos cursos a distancia, utilizan la tecnología de internet, y está siendo desarrollada y comprobada por grupos de trabajo localizados en las ciudades de Saarlan, Berlín y Dresden. 200 formadores de un amplio grupo de organizaciones alemanas han participado en este proyecto. Además de miembros de otros países, como España, Austria, Italia, Holanda, Portugal y Reino Unido y algunas ONG´s.

"INTEGRA REFUGE"

PAÍS: ALEMANIA

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Los refugiados e inmigrantes que han obtenido un permiso de trabajo en Alemania, se encuentran con serias dificultades para acceder al mercado laboral. Desde hace uno años, municipios y organizaciones voluntarias en Lower Saxony han desarrollado un abanico de cursos de formación profesional y de idioma dirigidos a estos colectivos. El centro para la educación continua y la Universidad de Oldenburg han desarrollado una fuerte red local para mejorar la calidad en el empleo, proporcionar formación y mejoras las estructuras de cooperación , especialmente con las organizaciones de inmigrantes. Algunos de estos cursos están especialmente dirigidos a la gente joven o a las mujeres. EL proyecto proporciona un particular valor añadido a través de soporte académico y evaluaciones. Además los formadores ofrecen oportunidades para la formación en puestos de trabajo en empresas locales, lo que ha proporcionado una manera efectiva de cambiar actitudes hacia los inmigrantes y refugiados.

"EXPLOTACIÓN DEL TURISMO POTENCIA EN BREMERHAVEN"

PAÍS: ALEMANIA

COLECTIVO:

TIPO DE MEDIDA:

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto ilustra como la combinación de factores sociales, económicas y las prioridades de empleo, así como la implicación de las agencias de sector público claves, del empresariado y de las organizaciones de apoyo al empleo pueden generar nuevas oportunidades.

El Schaufenster Fischereihafen se centra en el puerto de Bremerhaven para abordar el problema que supone la disminución de la industria pesquera. El proyecto es financiado por fondos estructurales bajo el objetivo 2 y las Iniciativas de Comunidad RENAVAL Y PESCA.

El proyecto representa un pacto entre cuerpos privados y el sector público bajo la coordinación de la gestión de puerto y la asociación de desarrollo. Como resultado se realizó una reconversión sustancial a través de un desarrollo de la infraestructura significativo y el establecimiento de aproximadamente 20 empresas que implican la creación de unos 200 empleos. Esto ha creado un dinamismo nuevo en el área. El proyecto demuestra el valor de un acercamiento multisectorial a la nueva conversión del puerto, basado en una fuerte integración entre las distintas actividades, incluyendo formación y apoyo al negocio.

AUSTRIA

"AQUA MODEL – SYSTEMAT"

PAÍS: AUSTRIA

COLECTIVO: JÓVENES CON PROBLEMAS DE INSERCIÓN

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, parte de la colaboración de empresas con profesores y asistentes de colegios especiales para jóvenes discapacitados y con problemas de integración.

Se desarrolla un manual de capacitación y existe la figura de formador o capacitador que controla la evolución del programa. Este programa se compone de 5 módulos:

- Módulo 1: se presentan las expectativas a alcanzar por las personas involucradas en el proyecto a lo largo del desarrollo de los distintos módulos.
- Módulo 2: presenta las cualificación pedagógica y metodológica de los entrenadores y profesores de los colegios especiales.
- Módulo 3: presenta la figura de los tele-profesores con su función adicional y sus capacidades.
- Módulo 4: contiene análisis potenciales y procedimientos de gestión para el entrenamiento a desarrollar.
- Módulo 5: desarrolla todo el contenido objeto de estudio. Para este módulo se cuenta con el apoyo de estudiantes de "Berufspägogische Akademic Innsbruck" apoyados por los tele-profesores del módulo 3.

"DRUG.ADDICTS@WORK"

PAÍS: AUSTRIA

COLECTIVO: TOXICÓMANOS

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende la integración de drogadictos en el mercado laboral, ya que es uno de los grupos más discriminados en el mercado laboral, tienen una pobre preparación, pasan largas temporadas desempleados y tienen problemas psíquicos.

El programa consiste en la realización de trabajo de forma desinteresada fuera de las empresas para demostrar que estas personas son tan capaces como cualquier otra y así poder hacerse un hueco en los clientes y poder recibir ofertas de empleo. Esta situación conlleva a asimilar que los drogadictos son potenciales empleados a los que se puede recurrir para ofrecerles empleo y sirve para romper el hielo con las empresas

"INTEGRATIONS INFOSERVICE FROM MIGRANTS FOR MIGRANTS"

PAÍS: AUSTRIA

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende la integración de inmigrantes en el mercado laboral. Es un proyecto emprendido por inmigrantes para la ayuda de inmigrantes. Existe una gran necesidad de actuar para facilitar el acceso a instituciones sociales, servicios de salud, sobrepasar las barreras de comunicación y ayudar para la solución de problemas.

Así se pretende explorar y acceder a nuevos mercados de trabajo para inmigrantes. Se pretende garantizar a todos los inmigrantes empleos permanentes de al menos 30 horas semanales que les facilitará la consecución de los requerimientos mínimos para poder desarrollar su vida de forma normal.

"INTEQUAL"

PAÍS: AUSTRIA

COLECTIVO: JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende la integración de jóvenes al mercado laboral a la finalización de sus estudios. Este consta de 5 módulos:

- Módulo 1: conocimientos básicos.
- Módulo 2: conocimientos extensos con la ayuda de asistentes educacionales.
- Módulo 3: integración en empresas para poner en práctica la teoría aprendida.
- Módulo 4: entrega de un folleto de seguimiento como complemento al desarrollo.
- Módulo 5: acompañamiento científico para la evaluación del programa.

"EMPOWERMENT KLEINER U. MITTLERER SOZIALER ORGANISATIONEN"

PAÍS: AUSTRIA

COLECTIVO: MUJERES

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPRESAS

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende formar a las mujeres para que desarrollen sus propios negocios. Se desarrollan nuevos sistemas de formación, aprendizaje por el desarrollo de productos concretos. El proceso de aprendizaje consta de 4 módulos:

- Autorización: el contenido de este módulo se basa en el soporte y se desarrolla el trabajo en la red. Durante este módulo se tiene el soporte y la cooperación de L&R Social Research.
- Guía de seguimiento: desarrolla temas como oferta y demanda, cursos de formación, identificación de mercados, negociación con proveedores.
- Alcance de calidad: ayuda para analizar el trabajo que se realiza y así poder mejorarlo.
- Desarrollo del sistema y capacidad: todo el desarrollo es mediante un sistema informático que ayuda en el entrenamiento.

BÉLGICA

"DOUBLE START"

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO: JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA INSERCIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende la integración de jóvenes que al terminar el colegio buscan su primer empleo. A través del Proyecto Double Start se pretende desarrollar una nueva metodología empezando por el componente teórico que facilitará la integración de los mismos en el mercado laboral.

Concretamente se pretende:

- Ofrecer soluciones a los problemas presentados a este colectivo a la hora de buscar un empleo.
- Crear diferentes entornos en los que desarrollar el proyecto.

El componente teórico se basa en el desarrollo de tres tipos de competencias, instrumentales, que le darán la formación para el desarrollo profesional de su trabajo, sociales, que proporcionarán capacidades para el trabajo con diferentes grupos, personas o equipos y biográficas, que asistirán en el desarrollo de la identidad de su propio trabajo.

Este proyecto está siendo puesto en marcha con jóvenes para posteriormente traspasarlo a otros grupos de interés.

"STEP "

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO: INMIGRANTES, DISCAPACITADOS, MUJERES, JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA CREACIÓN DE EMPRESAS

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende formar personas de grupos desfavorecidos en el empleo para que ellos mismos sean capaces de montar sus propios negocios o empresas.

Se lleva a cabo mediante el desarrollo y la evaluación de métodos de entrenamiento o capacitación en distintas habilidades y tareas. En este sentido colabora también el Employment Counselling Systems.

Además se promueven contactos con empresas dedicadas al asesoramiento para facilitar el camino y el desarrollo de la empresa a crear, ya que siempre es necesario el apoyo de expertos en determinadas áreas.

"U – TURN "

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO: JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA INSERCIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, se basa en estudios que afirman, que los jóvenes no tienen suficiente con que se les ayude y oriente a encontrar un nuevo empleo, sino que hay que enseñarles a buscarlo por ellos mismos. No deben ser buscadores pasivos, ya que en un futuro, ellos volverán a buscarlo y no tendrán esa ayuda. Por ello se pretende enseñarles a buscar por ellos mismos el empleo que mejor le venga a sus características.

El propósito es garantizar que al buscar un trabajo por ellos mismos y adaptado a sus necesidades facilitaremos que el empleo que se obtenga sea permanente y continuo. Debe haber un acercamiento entre los empleados y asociados para facilitar la integración de los jóvenes y grupos desfavorecidos.

"E – QUALITY CAREER TIME"

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO: JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA INSERCIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende la integración de jóvenes mediante una autoformación de carrera. Los objetivos y metas del mismo son:

- Programa de investigación acerca de la autogestión de la carrera, detectando puntos clave en las que haya que prestar especial atención en el desarrollo de la misma. Para ello se basan en entrevistas personales, análisis de otras iniciativas, encuestas, etc y así determinar que carreras y qué contenido integrar en cada una.
- Comparativa transnacional: basados en el formato creado se compara con otras alternativas desarrolladas en otros países.
- Desarrollo de las herramientas para la autoformación: pretende sofisticar el proceso con la detección de herramientas que ayuden a la mejora, recibiendo asesoramiento de socios.
- Fase de implementación: desarrollo del proceso de aprendizaje o entrenamiento y evaluación del mismo por los participantes.
- Feedback: creación de una web de contacto para el futuro desarrollo de este proceso y los sucesivos.

"SINERGIES CREATION"

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO: MAYORES DE 45 AÑOS

TIPO DE MEDIDA: AYUDA A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, se basa en los últimos estudios que revelan el incremento del número de parados mayores de 45 años y pretende colaborar para que se mejore esta tasa. Normalmente, estas personas que han sido desempleadas y no encuentran trabajo han sido durante toda su vida laboral personas activas que han desarrollado una profesión, por lo que son personas capacitadas siendo discriminadas por su edad.

Por ello se pretende que sirvan como formadores de sus profesiones y para la realización de estudios de los sectores en los que han estado involucrados.

"MEER KLEUR IN THE MEDIA"

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, propone a los inmigrantes de distintas procedencias la posibilidad de formarse como editores, presentadores y guionistas de radio y televisión. "Más Color en los Medios de Comunicación", título de este proyecto, tiene en cuenta las necesidades especiales de los participantes y les ofrece un curso preparatorio de tres meses de duración para que mejoren sus conocimientos del idioma y de los medios de comunicación. El curso se complementa con un módulo de formación multicultural. Después del curso de formación, los participantes completan un periodo de formación práctica en distintas emisoras locales de radio y televisión. Esto se hace en colaboración con varias empresas de radiodifusión, con escuelas de periodismo y con empresas productoras.

Otro objetivo declarado de este proyecto, de dos años de duración, es sensibilizar a los que toman las decisiones en los medios de comunicación sobre temas relativos a la radio y a la televisión en una sociedad multicultural.

El proyecto forma parte de una asociación trasnacional en la que participan otros 5 estados miembros: Grecia, Alemania, Irlanda, Suecia y el Reino Unido.

"ESPACE CITOYENNETÉ"

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO:

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPRESAS / AUTOEMPLEO

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto consiste que personas desempleadas con el objeto de recibir una cantidad de ingresos, ayudan a poner en marcha negocios tales, como cafeterías o publicar un periódico local, estas actividades se realizan en centros establecidos en los barrios para fomentar iniciativas entre los vecinos. La realización de estas actividades conllevan un reconocimiento, una satisfacción personal y unas inquietudes que conllevan a plantearse la opción de realizar cursos de formación profesional o dirigidos a gestionar los negocios mencionados anteriormente.

"ACTION FOR URBAN REGENERATION"

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO: PARADOS DE LARGA DURACIÓN

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPRESAS / AUTOEMPLEO

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto se desarrolla en Genk, Flandes y consiste en formar a parados de larga duración en cuestiones relacionadas con el fomento del auto empleo, además se les ofrece la posibilidad de una reunión con los empresarios locales, de esta manera, este contacto personal, reduce la prejuicios y las aprensiones iniciales que se pudieran tener en un principio y se crea a su vez motivaciones para encontrar un camino que les ayude a incorporarse en el mundo laboral.

"EMPRESA DE GESTIÓN DEL BARRIO"

PAÍS: BÉLGICA

COLECTIVO:

TIPO DE MEDIDA:

DESCRIPCIÓN:

El origen de las empresas de gestión de barrios viene de Francia. Las "regies de quartier", formadas en gran parte por vecinos residentes en el barrio, operan en 60 municipios. Su campo de actividades incluye el mantenimiento y los servicios del barrio. Las asociaciones de viviendas, los servicios municipales y los residentes nombran las "regies de quartier".

La Empresa de Gestión de Stedenwijk tiene tres objetivos:

- Asegurar que el distrito está limpio y con un mantenimiento adecuado.
- Buscar la suficiente participación de los vecinos del barrio.
- Crear puestos de trabajo para los residentes para mejorar su situación.

Un estudio de 1992 reveló de la Empresa de Gestión del barrio de Stedenwijk era viable económicamente. Durante el primer año (1993) se adelantó un giro de 175.000 florines holandeses. Este ingreso se obtuvo de los encargos de las asociaciones de viviendas (aproximadamente 130.000 florines holandeses) y del Departamento Municipal de Obras Públicas (aproximadamente 45.000 florines holandeses).

DINAMARCA

"OUTSIDERS – INSIDERS – EMPLOYMENT – PARTNERSHIP – AARHUS"

PAÍS: DINAMARCA

COLECTIVO: INMIGRANTES, DISCAPACITADOS, MUJERES, JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PARA INSERCIÓN LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende introducir el mayor número de personas en el mercado laboral, también intentar cambiar las personas de fuera a personas de dentro, y al mismo tiempo crear:

- Una nueva práctica hacia los inmigrantes y refugiados para su inserción en el mercado laboral.
- Cambiar las actitudes en el trabajo al recibir a nuevos empleados por la discriminación que reciben en muchos casos.
- Mejorar las metodologías existentes para profesionales para mejorar el aprendizaje, ayudados por laboratorios de estudio.

"TUTOR – FINKTIONEN 99 – 00 "

PAÍS: DINAMARCA

COLECTIVO: MARGINADOS

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende crear la figura de un tutor que será la persona que se encargue de conducir a las personas que integran este grupo crítico. Esta figura es crucial para facilitar la integración de los mismos en un empleo.

Los objetivos principales de este proyecto son:

- Crear la figura del tutor que facilite la integración de los marginados en las empresas.
- Promover el aprendizaje dentro de la empresa para facilitar la promoción interna y facilitar el acceso a nuevos trabajadores.
- Estimular en las empresas la creación del training planning para favorecer la rotación de personal en los puestos y el acceso de nuevos trabajadores.

ESPAÑA

"PARCAS"

PAÍS: España

COLECTIVO: MARGINADOS

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto es la continuación de PARCAS1, y pretende continuar colaborando en la inserción y reinserción de colectivos con dificultades laborales. Es un sistema especial de apoyo a personas con dificultades de empleo y se centra en 4 acciones estratégicos:

- Establecer compromisos de igualdad.
- Promover y activar nuevas formas de ocupación y empleo.
- Diseñar sistemas de apoyo empresarial.
- Fomentar el uso de nuevas tecnologías de la información.

Con estas acciones estratégicas se pretenden alcanzar un objetivo claro, elaborar una propuesta integrada, con un reducido número de estrategias y un único objetivo central diseñando herramientas y sistemas novedosos que ayuden a solventar la discriminación.

"APROXÍMATE"

PAÍS: España

COLECTIVO: PARADOS MAYORES DE 40 AÑOS, DISCAPACITADOS, INMIGRANTES Y MUJERES

TIPO DE MEDIDA: INTEGRACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende facilitar la integración de todos estos colectivos en el mercado laboral.

El objetivo general es conseguir la integración social y laboral de los grupos de beneficiarios directos con mayor riesgo de exclusión, fomentando sus potencialidades de desarrollo personal y propiciando paralelamente que el conjunto del mercado laboral pueda beneficiarse indirectamente de las acciones de inserción previstas en el transcurso del proyecto.

Como objetivos específicos podemos resaltar:

- Consolidar un Servicio Único Coordinado de Intermediación Laboral integrado en Red.
- Diseñar una estrategia única de actuación para los demandantes y oferentes de empleo a través del diseño de planes individualizados.
- Impulsar la Igualdad de oportunidades a través del apoyo y valoración de las mujeres en el mercado laboral de manera global mediante la incorporación del enfoque de género en cada una de las acciones correspondientes.
- Impulsar la inclusión laboral de los colectivos de discapacitados no sólo a través del mecanismo general que suponen los servicios de inserción, sino a través de una acción específica y especializada como es la creación de un centro telemático que promueva la recuperación de aspectos motivacionales básicos para la inserción plena de este colectivo en el mercado de trabajo provincial.
- Mejorar la competitividad de la empresa local mediante el aprovechamiento de las capacidades de la población inmigrante para apoyar el proceso de internacionalización y comercio exterior.
- Realizar una amplia campaña de sensibilización y difusión.

"MENTOR "

PAÍS: España

COLECTIVO: JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: INTEGRACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende facilitar la integración de jóvenes en el mercado laboral, concretamente a los menores/ jóvenes, chicos y chicas, de entre 14 y 24 años, tutelados y extutelados por la administración con dificultades para la inserción laboral y para una circulación social normalizada y los profesionales, entidades y servicios que trabajan con ellos. Con el desarrollo del programa se pretende reforzar el proceso de autonomía.

Los objetivos generales se resumen en:

- Favorecer la autonomía personal del joven para su inserción satisfactoria y duradera en el mercado laboral, así como una circulación social normalizada como ciudadanos de pleno derecho.
- Desarrollar en el joven las actitudes y capacidades para conseguir y mantener un puesto de trabajo.
- Reforzar las estructuras y metodologías de orientación y acompañamiento individuales.

"ARENA"

PAÍS: España

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: INTEGRACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, tiene como línea de actuación principal la sensibilización para la prevención del racismo y la xenofobia y así facilitar la participación de la población inmigrante en condiciones de igualdad respecto a la población autóctona, especialmente en el ámbito laboral.

Se han creado recursos y herramientas que faciliten el acceso de las personas inmigrantes a los recursos dirigidos a toda la población, así como se contempla formación inicial y avanzada en Inter.- culturalidad y se llevará a cabo la detección de situaciones de discriminación.

Es labor de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico el desarrollo y seguimiento del programa. El objetivo general es fomentar la participación en igualdad de la población inmigrante, siendo los objetivos específicos:

- Ofrecer información sobre los recursos existentes en un determinado territorio a la población inmigrante residente en el mismo para facilitar su acceso a los mismos mediante la creación de los Servicios de Recepción, así como recoger las necesidades de la población inmigrante de forma sistemática de manera que permita la programación de líneas de intervención pertinentes
- Proporcionar cursos de lengua y cultura española que faciliten la inserción de esta población en la sociedad receptora
- Apoyar la participación de las mujeres inmigrantes en los cursos de lengua y cultura, a través de estrategias específicas como la creación de Servicios de Proximidad
- Complementar los servicios de Información, Orientación y Búsqueda de Empleo financiados por la CEDT (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico)

"LARVAE MENTORING"

PAÍS: España

COLECTIVO: JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: INTEGRACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, tiene como objetivo final la reinserción laboral de jóvenes que no han finalizado con éxito sus estudios universitarios combatiendo todas las formas de discriminación y desigualdad existentes en el mercado de trabajo mediante el fomento del espíritu de empresa y la movilidad.

Las principales líneas de actuación son:

- Selección del colectivo beneficiario: se realizará un estudio del colectivo mediante un análisis comparativo, un contraste de las competencias por edades: jóvenes (menores de 30 años) versus mayores de 45 años, por género, y por origen: comunitario versus extracomunitario.
- Desarrollo de los Itinerarios Formativos y Creación de los centros Larvae: La formación va dirigida a: los dinamizadores del Larvae, los formadores como "mentores" y al colectivo de exclusión social y laboral.

Una buena formación de los dinamizadores es fundamental para un funcionamiento óptimo de los centros Larvae. El centro Larvae-Empresarial es una incubadora de empresas, un centro de promoción empresarial y un centro de innovación y tecnología de nuevas empresas cuyos beneficiarios son personas que durante el desarrollo de su carrera de ciencias o técnica no han finalizado.

El objetivo es la construcción de 6 centros Larvae -Empresariales territoriales, cinco de ellos próximos a Universidades Catalanas y un sexto alejado de las mismas (experiencia piloto).

Con la consecución de este objetivo se pretenden alcanzar entre otros los siguientes objetivos generales:

- Evitar la exclusión social de los alumnos universitarios que no hayan podido finalizar exitosamente sus estudios.
- Reducir los desequilibrios existentes por razón de sexo.
- Facilitar la adaptabilidad de aquellas personas inmigrantes.

"FILÓN"

PAÍS: España

COLECTIVO: JÓVENES Y MUJERES

TIPO DE MEDIDA: INTEGRACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende desarrollar una metodología que facilite la integración social y laboral de los colectivos desfavorecidos, prestando especial atención a los jóvenes y a las mujeres. Para ello se han diseñado una serie de etapas que van desde la dinamización socio-laboral de los diferentes colectivos hasta la puesta en marcha de itinerarios personalizados de autoempleo, basados en procesos formativos sobre NTIC y apoyados por un servicio de asesoramiento profesional y por el uso de cuantos recursos didácticos, técnicos y humanos se estimen necesarios para completar la iniciativa empresarial.

La conciliación de la vida familiar y la vida profesional, mejorando la calidad socio-económica de la población más desfavorecida de las comarcas del Andévalo Minero y la Cuenca Minera, mediante el desarrollo de medidas de integración social y de inserción profesional, que favorezcan la igualdad de oportunidades. Los objetivos específicos de este proyecto se resumen en:

- Conocer en profundidad las necesidades para la incorporación e integración.
- Valorar la capacitación social, profesional y empresarial de los beneficiarios.
- Diseñar los mecanismos para definir itinerarios personales, de integración y empresariales de los beneficiarios de forma individualizada.
- Facilitar el acceso de la población a la formación.
- Fomentar el intercambio de experiencias con otras zonas con problemáticas similares.
- Facilitar el conocimiento a los beneficiarios de las posibilidades que brinda la cooperación trasnacional.

"REDAR"

PAÍS: ESPAÑA (ARAGÓN)

COLECTIVO: DISCAPACITADOS

TIPO DE MEDIDA:

DESCRIPCIÓN:

El Ayuntamiento de Zaragoza, en colaboración con la Asociación "Grupo AXON Aplicación Integral de Recursos" y con la co-financiación del Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE, desarrolló durante los años 1998-99, el Proyecto REDAR, en el marco de la Iniciativa Empleo - Horizon III de la Unión Europea.

El Proyecto REDAR se centró en la creación de una Red de Teletrabajadores en régimen de Autoempleo Cooperativo, cuyos componentes, con diferentes discapacidades físicas o sensoriales, desarrollaran su actividad en la ciudad de Zaragoza.

La creación de la Red, las actuaciones encaminadas a la formación de los Teletrabajadores y los diferentes apoyos que garanticen los puestos de teletrabajo, respondían a los siguientes objetivos:

- Promover el empleo, el desarrollo económico y la integración social.
- Estructurar redes de cooperación, servicios de apoyo y ofertas de teleformación.
- Capacitar en el uso de tecnologías telemáticas a personas con alguna discapacidad inicial.
- Fomentar el teletrabajo, la teleformación y el intercambio de conocimientos sobre las aplicaciones sociales de las nuevas tecnologías telemáticas.

Para el cumplimiento de los objetivos, se realizaron las siguientes **acciones:**

- Creación, puesta en marcha y desarrollo de una Plataforma de Servicios.
- Plan Formativo sobre tecnologías telemáticas y técnicas de teletrabajo.

"MONDRAGÓN CORPORACIÓN COOPERATIVA"

PAÍS: España

COLECTIVO:

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPLEO

DESCRIPCIÓN:

MCC "constituye un grupo empresarial integrado por más de 150 empresas estructuradas a su vez en tres grupos sectoriales: Financiero, Industrial y Distribución.

Según el presidente de MCC, la Misión de MCC aglutina los objetivos básicos de una organización empresarial que compite en los mercados internacionales, con la utilización de métodos democráticos en su organización societaria, la creación de empleo, la promoción humana y profesional de sus trabajadores y el compromiso de desarrollo con su entorno social.

La clave del éxito de Mondragón es el conjunto entero de las estructuras de apoyo que las mismas cooperativas han ido creando según las diferentes necesidades que iban apareciendo: desarrollo sectorial, de protección social, I+D e industrial, formación y sistemas de enseñanza (universidad Cooperativa), consultoría, banca, etc.

Uno de los grupos de mayor relevancia es justamente la banca (Caja Laboral), que jugó un gran papel de federadora desde su creación en 1959 hasta 1993, fecha en la que se establece la corporación.

Hasta finales de los años 80 la actividad del grupo se había centrado casi exclusivamente en el País Vasco (España). Pero esto ha cambiado radicalmente en la última década. En la actualidad, el grupo de distribución EROSKI se ha convertido en uno de los líderes de las cadenas de supermercados en España, reconocible a lo largo y ancho del país. Algunas cooperativas de producción de otras regiones se han unido recientemente al grupo, que está sufriendo un rápido proceso de internacionalización con plantas de producción en 11 países.

FINLANDIA

"ABOAVITA"

PAÍS: FINLANDIA

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: INTEGRACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende integrar a inmigrantes en el mercado laboral. El principal problema con el que se encuentran es el idioma. Este proyecto prevé acabar con la exclusión de dichos inmigrantes facilitando el aprendizaje del idioma y ampliando las posibilidades de los mismos además del desarrollo de otras habilidades.

Está dirigido a inmigrantes de todas las edades y diferentes sexos.

Inicialmente se analizan la situación de cada uno, su capacidad de trabajo, su vida laboral y el conocimiento del idioma para poder ajustar para cada uno un plan de carrera real ajustado a sus necesidades.

Adicionalmente, para incrementar la flexibilidad y las opciones de estudio, se incluye un catálogo soporte de la formación en el que el participante pueden encontrar otros servicios adicionales que le pueden ser de utilidad en su desarrollo profesional.

"MIRROR"

PAÍS: FINLANDIA

COLECTIVO: MUJERES

TIPO DE MEDIDA: EMPLEO EN DIVERSOS SECTORES

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende que las mujeres entre en contacto en sectores principalmente ocupados por hombres, como por ejemplo el tecnológico, especialmente mecánica, ingeniería o electrónica.

Además presenta nuevos medios de formación para desarrollar la motivación en las mujeres por estos sectores. Los profesores encargados del desarrollo de esta motivación serán mujeres, para que se identifiquen con ellas y sean más aceptadas.

Con este proyecto colaboran importantes socios y del mismo se obtendrá un resumen de buenas prácticas para futuras ediciones.

FRANCIA

"ADIE, ASOC. PARA EL DERECHO A LA INICIATIVA ECONÓMICA"

PAÍS: FRANCIA

COLECTIVO:

TIPO DE MEDIDA: AUTOEMPLEO

AÑO DE CREACIÓN: 1990

DESCRIPCIÓN:

La idea es adaptar al contexto Francés las experiencias del sistema de micro-créditos que se ha desarrollado de forma notable en países del tercer mundo, ayudando así a millones de personas a crear sus propios puestos de trabajo.

Los aspirantes a crear o desarrollar su propio puesto de trabajo o su propia actividad económica pueden contactar cualquiera de las 22 oficinas regionales de la asociación, donde se evalúa la capacidad de éxito del proyecto y donde se establece un esquema financiero. Tras ello, reciben un préstamo que puede ir desde 500 a 5000 euros, a devolver en dos años, recibiendo así mismo la formación necesaria y un seguimiento una vez lanzada su actividad económica. Pueden solicitar préstamos adicionales hasta que sean capaces de solicitar un préstamo / crédito en los sistemas convencionales.

Los recursos de ADIES provienen de varios fondos públicos y donaciones privadas. La asociación ha firmado acuerdos con varios bancos, que financian en un 80% los prestamos, pero también hay un porcentaje que proviene de sus fondos propios.

Los criterios para acceder a estos prestamos son la viabilidad del proyecto, la situación precaria del solicitante (parado o recibiendo el salario mínimo), su capacidad de determinación así como el apoyo de su entorno.

ADIE financia proyectos en todos los sectores, siendo la mayoría en el sector servicios, comercio minorista y artesanías. Algunos ejemplos: limpia cristales, taxistas, vendedores / tenderos, floristas, deshollinadores, estilistas, carpintero (que hace muebles, sillas, etc.), electricistas, criadores de caracoles etc.

GRECIA

"PROKLISI"

PAÍS: GRECIA

COLECTIVO: DISCAPACITADOS

TIPO DE MEDIDA: INTEGRACIÓN LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende integrar discapacitados en el mercado laboral, ya que las tasas de desempleo para este grupo son altas y cuando están empleados son los que más probabilidad tienen de ser despedidos. Todo esto afecta mucho en su estado anímico, desarrollo, estima, etc.

Con este proyecto se pretende luchar contra todo este tipo de discriminación y facilitar la vida laboral de los integrantes de este grupo.

Las acciones a desarrollar son las siguientes:

- Desarrollo de estudios y encuestas para determinar la situación y los grados de discriminación que sufre este grupo, la eficiencia del sistema, el rol de los empleados, etc.
- En función de los resultados, se realizarán campañas de sensibilización a empleados y otras partes fundamentales en el mundo laboral. Se crearan foros de empleados contra la discriminación.
- La realización de Seminarios de formación para ampliar, mejorar o desarrollar las habilidades existentes entre los participantes.
- Programas de entrenamiento en economía social y nuevas tecnologías.

"DENTRO DE INTEGRA"

PAÍS: GRECIA

COLECTIVO: RECLUSOS

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Dentro del programa INTEGRA, se ha realizado un proyecto para facilitar la integración en el mundo laboral de mujeres ex-reclusas.

Se ha implantado en la región de Attica por el Secretaría General para la Formación de los Adultos, que es el principal organismo que ofrece programas de rehabilitación en las organizaciones de reclusos y ex – reclusos, y en colaboración con el Ministerio de Justicia. El objetivo es definir las necesidades del grupo objetivo y los métodos para realizar una aproximación hacia la participación activa de mujeres ex – presidiarias tanto en la sociedad como en el mercado laboral.

"IPEIROS"

PAÍS: GRECIA

COLECTIVO: GENERAL

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPRESAS

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende facilitar la creación de empresas, ya que los trámites para su creación y las dificultades para su creación son amplias, como por ejemplo el riesgo del capital invertido, financiación, procedimiento de constitución, ausencia de información, etc.

Con el proyecto se pretenden romper todas estas barreras , para lo que se crea la figura de los Establecimientos para el desarrollo y la cooperación que aportan la experiencia suficiente para el desarrollo de estas empresas.

Los objetivos específicos se resumen:

- Reforzamiento de la actividad empresarial.
- Disminución del desempleo.
- Promover el autoempleo.
- Eliminación de obstáculos para acceder a esta tipología de empleo.
- Adaptación y desarrollo en la realizad económica y social de la región e implantación de una serie de políticas de buenas prácticas en colaboración con socios de otros países.

HOLANDA

"DE BRUG, FIRMA DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO"

PAÍS: HOLANDA

COLECTIVO:

TIPO DE MEDIDA:

DESCRIPCIÓN:

En Vrieheide, un distrito problemático de la ciudad holandesa de Heerlen, una firma llamada De Brug, creada en 1995, persigue un objetivo dual social: construcción de casas y mantenimiento de jardinería que sea accesibles a la gente con ingresos bajos, proporcionando a su vez, empleos a largo plazo para la gente que estaba en paro y vivía en el distrito. La firma ofrece sus servicios a dos tipos de cliente: particulares y organismos públicos. Se constituyó como una fundación, pero funciona como una firma privada para aumentar sus posibilidades de éxito. Los beneficios se utilizan para asegurar la supervivencia de la empresa. Para cumplir con la ley holandesa, y con las regulaciones de la industria de construcción (normas de seguridad, responsabilidad), De Brug ha formado una sociedad anónima de responsabilidad limitada, que realiza el trabajo de construcción, colaborando con constructores comerciales en las obras grandes de la construcción.

Veintitrés personas que no habían trabajado más de seis años, solicitaron y consiguieron empleo con De Brug. Estas personas recibieron formación específica para el trabajo. Al principio trabajaron en período de prueba de tres meses. Durante este período, conservaron las ventajas de paro. Posteriormente fueron contratados y sus salarios varían entre 100 y el 130 % del salario legal mínimo.

HUNGRÍA

"EUROMA – NET "

PAÍS: HUNGRÍA

COLECTIVO: GITANOS

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende facilitar la inserción de los gitanos en el mundo laboral, ya que de distintos estudios se ha obtenido que la gran mayoría de los gitanos sin trabajo registrados se incluyen entre los desempleados por un espacio de tiempo prolongado. Una gran mayoría de ellos se encuentran en una situación muy desventajosa y eluden el registro de la oficina de empleo.

Los pertenecientes a la minoría gitana viven en las áreas más desventajosas del mercado de trabajo de la región. Es característico de estos poblados el bajo nivel de infraestructura, la falta de inversión tanto nacional como extrajera, así como el bajo número de puestos de trabajo. La mayoría de los gitanos se mantiene de trabajos agrícolas temporales, así como de las ayudas sociales, también una gran parte de ellos es ocupada en trabajos comunales transitorios.

El proyecto, de acuerdo a las prioridades del programa, aplica tres puntos de vista de compleja aproximación para aquellos que se encuentran en una situación desventajosa:

- En favor de los empleados de descendencia gitana para aumentar sus posibilidades en el mercado laboral.
- Enlaza la aproximación geográfica (regional) y la sectorial (economía alimenticia).
- Se verifica la complejidad de la innovación, que se extiende a la nueva forma de contemplación (grupos objetivos, regionalidad), el descubrimiento de nuevas posibilidades de ocupación de la economía alimenticia y la implantación de nuevas profesiones.

IRLANDA

"WIN"

PAÍS: IRLANDA

COLECTIVO: DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN, MUJERES Y JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN LABORAL

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende facilitar la inserción de los grupos mencionados anteriormente. Pretende el desarrollo de sistemas de formación innovadores, cambios culturales, etc. Para ello, se identifican las necesidades de formación o entrenamiento para los participantes, se determinan los módulos a seguir y se forma a los formadores.

Entre los objetivos a conseguir destacan:

- Módulos flexibles que se adecuen a las necesidades de cada uno.
- Entrenamiento acreditado.
- Proporcionar empleo.
- Crear una red de oferentes.
- Desarrollar protocolos.
- Concluir sobre los resultados.

"LONGFORD WOMEN IN ENTERPRISE DEVELOPMENT PARTNERSHIP"

PAÍS: IRLANDA

COLECTIVO: MUJERES

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPRESAS

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende suplir la falta de empleo de la región con la estimulación del autoempleo, más concretamente centrándose en el autoempleo de la mujer, que adicionalmente tiene más dificultades que el hombre en este sentido.

Se han lanzado unos programas para investigar sobre las necesidades de las mujeres, habiéndose identificado varios factores claves que dificultan el autoempleo:

- Fragmentación de los servicios de soporte.
- Dificultad para acceder a financiación bancaria.
- Pocas oportunidades en la red.

Los objetivos concretos a conseguir con esta iniciativa son:

- Desarrollo de un sistema integrado de entrenamiento.
- Desarrollo de un programa para mujeres emprendedoras.
- Trabajo y colaboración con agencias e instituciones financieras que faciliten la creación de empresas por este grupo.

"SUNFLOWERS RECYCLING"

PAÍS: IRLANDA

COLECTIVO: PARADOS DE LARGA DURACIÓN / JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

En las zonas desfavorecidas del norte de Dublín, el concepto de reciclaje no es nada nuevo. Este proyecto, organizado por **Sunflower Recycling,** combina esta tradición del reciclaje y las nuevas inquietudes ecológicas para ayudar a los parados locales a crear cuatro empresas piloto que utilizarán materiales reciclados. Las autoridades locales también participan revisando sus prácticas de reciclaje para mejorar el medio ambiente en el centro de la ciudad. Uno de los objetivos que desea conseguir este proyecto, durante sus dos años de duración, es crear un grupo representativo de la industria del reciclaje en Irlanda. Los adultos sin empleo y sin cualificaciones, así como las personas que hayan abandonado sus estudios, podrán participar en un programa de formación que les permitirá identificar las oportunidades que ofrece el mercado así como adquirir una serie de capacitaciones empresariales antes de lanzar estas nuevas empresas piloto.

Los socios transnacionales de Sunflower proceden de Alemania y de los Países Bajos.

"OIGEACHT"

PAÍS: IRLANDA

COLECTIVO: JÓVENES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

En un archipiélago de Connemara, Irlanda, situado a 35 kilómetros al oeste de Galway, una agencia de desarrollo comunitaria, Oigeacht, ha formado una asociación local con la participación de colegios, empresas, FÁS, el organismo nacional de formación y de empleo y grupos de trabajadores especializados en el cuidado de los niños. Esta asociación se dedica a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los jóvenes desfavorecidos con pocas cualificaciones, o sin ellas.

El proyecto opera en un programa local de desarrollo social y económico que intenta maximizar las oportunidades de empleo y los servicios sociales en la zona para evitar la migración de sus habitantes. El programa en el que se integra este proyecto se basa en un planteamiento de desarrollo comunitario que responda a las necesidades locales y para conseguirlo propone el apoderamiento de la población local. Ambas acciones coinciden en sus objetivos.

En el proyecto, los jóvenes reciben asistencia mediante módulos de formación y empleo para mejorar la estima propia y desarrollar la capacidad de defenderse. Se facilita el acceso a empleos en la industria de fabricación de cables, la artesanía, la pesca, la agricultura y el turismo, y ha sido firmado un convenio con empresarios locales para dar empleo a algunos jóvenes desfavorecidos. Además, se mejora la calidad de la enseñanza inicial a través de una red de profesores encargada de crear vínculos entre la escuela y el hogar

ITALIA

"CSI, CENTRO DE SERVICIOS INTEGRADOS PARA INMIGRANTES"

PAÍS: ITALIA

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA:

DESCRIPCIÓN:

CSI es una asociación que se ocupa del secretariado social, una primera ayuda, servicios de consultoría legal, inserción laboral, vivienda, educación y mediación cultural para los inmigrantes. Se establece siguiendo la iniciativa de la Federación Regional para la Solidaridad y el Empleo, el comité de coordinación local de inmigrantes, los sindicatos y el Ayuntamiento de Génova:

- La Federación Regional para la Solidaridad y Empleo es una asociación que reúne a todos los accionistas que tratan asuntos relacionado con el desarrollo local, como son las asociaciones, consocios de cooperativas sociales, las oficinas regionales de las asociaciones cooperativas nacionales, asociaciones como sindicatos, representantes de las empresas tradicionales y las autoridades publicas.
- El comité de coordinación de los inmigrantes representa a todas las organizaciones locales que trabajan sobre inmigración
- Los sindicatos son representantes locales de las tres las principales confederaciones nacionales sindicales
- El Ayuntamiento de Génova es la autoridad pública responsable de proveer servicios a estos inmigrantes.

Se debe recalcar que la mayor parte de los trabajadores de estas estructuras son inmigrantes también. Tanto el director como los otros trabajadores fueron seleccionados entre inmigrantes con un nivel medio-alto de estudios. Esto es se debe a dos motivos: el primero es el de involucrar a los "líderes" de las distintas comunidades en esta experiencia, y el segundo motivo, la necesidad de hacer frente a problemas de mediación culturales entre distintos grupos étnicos.

"PROYECTO TRABAJAR SIN FRONTERAS EN LA EUROPA DEL MAÑANA"

PAÍS: ITALIA (POLONIA)

COLECTIVO: INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA:

DESCRIPCIÓN:

Este es fruto de una petición para que los valores cooperativos y la misión de las cooperativas intervengan contra la especulación criminal que se está viendo en el campo de la inmigración. La idea es abordar la cuestión de la inmigración desde el punto de vista de la reciprocidad e integración: en este sentido es un proyecto piloto que puede ser replicado en otras zonas geográficas y otros sectores de la economía social.

Las finalidades del proyecto son:

- consolidar las cooperativas sociales y sanitarias en Polonia basándose en la estrategia de consorcio.
- organizar el traspaso de personal de enfermería de las cooperativas de salud polacas afiliadas a CGM, a cooperativas italianas afiladas al consorcio CGM. Como consecuencia de la falta de personal de enfermería en Italia y a un exceso en Polonia.

Se ha firmado un acuerdo global entre CGM y NAUWC, y además se están firmado acuerdos específicos entre NAUWC y consorcios locales afiliados a CGM, que en la actualidad se están uniendo al proyecto (hasta ahora están incluidos, Ravenna, Brescia, Cremona, Como, Bergamo y Mantova). NAUWC organiza la selección de enfermeros/enfermeras así como cursos de idioma en Polonia, mientras que CGM se ocupa del reconocimiento del título de enfermería otorgado por Polonia.

PAÍSES BAJOS

"DIFFERENT"

PAÍS: PAÍSES BAJOS

COLECTIVO: MUJERES DISCAPACITADAS

TIPO DE MEDIDA: FOMENTO DEL EMPLEO

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende facilitar el acceso a un puesto de trabajo a las mujeres discapacitadas, ya que es uno de los grupos con más dificultad para conseguir un empleo. Se pretende equiparar las oportunidades de las mujeres discapacitadas a los hombres.

Todo esto se pretende conseguir a través de experiencias anteriores y el desarrollo de nuevas metodologías que ayuden a las mujeres a volver al mercado laboral.

Los colaboradores en el proyecto aportan un conocimiento y una experiencia para el desarrollo del proyecto y así ayudar a este grupo.

"AGE UNLIMITED"

PAÍS: PAÍSES BAJOS

COLECTIVO: MAYORES DE 45 AÑOS

TIPO DE MEDIDA: FOMENTO DEL EMPLEO

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende facilitar el acceso a un puesto de trabajo a mayores de 45 años que tras una larga experiencia en sus trabajos, por distintas razones pasaron a ser desempleados.

Se pretende que con los conocimientos adquiridos durante todos sus años de experiencia, pongan esta al desarrollo de otras personas. Así, se promueve la investigación, la transferencia del conocimiento, desarrollo de oportunidades, creación y mejora de instrumentos, etc.

El desarrollo se centra en 3 acciones:

- Definir las acciones a realizar.
- Marcar objetivos a conseguir.
- Desarrollo y mantenimiento.

"INNOSTART"

PAÍS: PAÍSES BAJOS

COLECTIVO: GRUPOS DESFAVORECIDOS

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPRESAS

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto, pretende facilitar a diversos grupos de personas desfavorecidas la creación de sus propias empresas y negocios. El objetivo principal es promover la igualdad de oportunidades para las personas desfavorecidas para la creación de su empresa.

Esto se llevará a cabo mediante la estimulación y desarrollo de una adecuada infraestructura e importante soporte previo a la puesta en marcha del negocio y durante el desarrollo del mismo para establecer unas pautas y unas formas de trabajo establecidas y estudios de benchmarking que ayuden durante la vida de la empresa.

Todo esto ayudará a desarrollar nuevas políticas y proyectos relacionados con el fomento del autoempleo en grupos marginales.

"NAE – A "

PAÍS: PAÍSES BAJOS

COLECTIVO: MAYORES DE 45 AÑOS Y MUJERES

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPRESAS

DESCRIPCIÓN:

Según estudios realizados, una gran cantidad de empleados en niveles operativos ve cuartada su vida profesional debido al poco desarrollo de sus habilidades. La mayor parte de empleados que sufren este tipo de problema son mujeres y mayores de 45 años.

Con este proyecto se pretenden impulsar las opciones de carrera y fortalecer las habilidades en el trabajo de los empleados y sus organizaciones. Las metas a conseguir se resumen:

- Desarrollo de un portal que de acceso a todos los datos y al conocimiento existente, acerca de las condiciones laborales, formación, requerimientos de empleo, etc.
- Desarrollar una metodología educacional basada en nuevas tecnologías y que de la posibilidad a estos grupos de desarrollarse en su sector y satisfacer sus necesidades de formación.
- Adaptación de la formación para el desarrollo profesional y acceder a oportunidades nuevas de trabajo.

"DATW"

PAÍS: PAÍSES BAJOS

COLECTIVO: GRUPOS DESFAVORECIDOS

TIPO DE MEDIDA: CREACIÓN DE EMPRESAS

DESCRIPCIÓN:

Todavía sigue existiendo una gran desigualdad en el mercado laboral por una serie de razones:

- El mercado laboral actual no es suficiente para dar accesos a puestos de trabajo a personas con discapacidad.
- La reintegración en el mercado laboral presenta múltiples barreras para personas con problemas.
- El sector terciario es insuficiente para albergar a todo este grupo de personas discriminadas.

Mediante la ayuda de algunos socios, se pretende la creación de nuevos puestos de trabajo para personas discriminadas en el mundo laboral.

Las bases en las que se centra el proyecto son:

- Promover la cantidad y la calidad del empleo.
- Promover la cooperación interregional con la entrada de nuevos socios.
- Mejorar las relaciones existentes para desarrollar nuevas metodologías.

PORTUGAL

"NOVOS HORIZONTES"

PAÍS: PORTUGAL

COLECTIVO: JÓVENES / INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Es muy difícil el acceso al mercado laboral por parte de colectivos, como los jóvenes o personas no cualificadas, que provienen de zonas desfavorecidas o de la comunidad de inmigrantes. El proyecto se localiza en el área deprimida de la ciudad de Amadora (ciudad situada cerca de Lisboa), agrupa a más de 6000 habitantes de las zonas, la mitad de los cuales son jóvenes de menos de 20 años, de los que la gran mayoría son inmigrantes ilegales de Cabo Verde. El objetivo del proyecto es la formación práctica, para proporcionar las capacidades claves que faciliten a este colectivo una ayuda para acceder más fácilmente al mercado laboral.

"ALCOHE"

PAÍS: PORTUGAL

COLECTIVO: JÓVENES / INMIGRANTES

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN:

Se han diseñado una serie de medidas para facilitar la integración socio-profesional de este colectivo de inmigrantes, entre otras destaca el programa ALCOHE que tiene como objetivo el desarrollo de medidas que faciliten el aprendizaje del idioma portugués dentro de la comunidad de inmigrantes, para que de este modo, sea más sencillo conseguir la inserción laboral. Dentro de este marco se ha realizado la guía ACOLHIMENTO, en varios idiomas, se promociona también cursos de portugués básicos y cursos de ciudadanía.

"MODABARR"

PAÍS: PORTUGAL

COLECTIVO: MUJERES

TIPO DE MEDIDA:

DESCRIPCIÓN:

En el Norte de Portugal, las mujeres se han organizado para hacer ropa tradicional, para uso propio, haciendo de ello una actividad económicamente viable. Así las mujeres han ganado libertad, han desarrollado una forma nueva de organización de trabajo y han creado empleos a largo plazo.

Con el lanzamiento del Programa de LÍDER en 1991, un grupo de gente joven activamente involucrada en el desarrollo local logró formular un proyecto que consistió en establecer una firma de ropa tradicional. Durante los tres primeros años, la iniciativa fue dirigida por una cooperativa de turismo que utilizaron aproximadamente durante diez años como instrumento institucional y financiero para la realización de sus proyectos. El sesenta por ciento de la inversión inicial vino del Programa LÍDER. Durante los seis primeros meses se organizó un curso de costura, y asistieron varias mujeres en paro. Se estableció una red de suministro de tela tradicional, movilizando a mujeres que todavía practicaban esta actividad en los distintos pueblos. Simultáneamente se realizaron investigaciones sobre la historia de la región para conocer los productos de ropa tradicionales y el bordado.

"TRAMPOLIM"

PAÍS: PORTUGAL

COLECTIVO: GRUPOS DESFAVORECIDOS

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN EN EL EMPLEO

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto prevé crear un modelo basado en crear una carrera que facilite la integración tanto social como profesional de jóvenes con baja cualificación. Más concretamente:

- Crear una nueva carrera para jóvenes: implicar a los jóvenes a desarrollar sus propios proyectos sociales y profesionales. Desarrollar capacidades personales, sociales y profesionales. Incrementar la tasa de escolarización de los jóvenes. Ajustar las expectativas de los jóvenes a las oportunidades reales de integración.
- Implementar una metodología innovadora para facilitar la integración profesional: crear estructuras locales para guiar proyectos. Crear un abanico de posibilidades donde se pueda desarrollar el entrenamiento en un contexto real. Desarrollar un modelo psico-social adaptado al grupo.
- Cualificar al personal técnico para impulsar su desarrollo con el grupo.

"IRVA"

PAÍS: PORTUGAL

COLECTIVO: GRUPOS DESFAVORECIDOS

TIPO DE MEDIDA: INSERCIÓN EN EL EMPLEO

DESCRIPCIÓN:

Se pretende ayudar a abrir el acceso al mercado laboral mediante la identificación y promoción de ventajas y beneficios para determinados grupos, como por ejemplo:

- Promover la no discriminación en la contratación.
- Promover beneficios por contratar a personas de estos grupos.

También se pretende la incorporación de nuevas compañías y otros socios que colaboren en el programa y así activar y mejorar las condiciones de trabajo mediante la introducción de redes informáticas que sirvieran de base para el desarrollo de una gran red.

REINO UNIDO

"FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN LA CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS (PATH)"

PAÍS: REINO UNIDO

COLECTIVO: MINORIAS ÉTNICAS

TIPO DE MEDIDA: INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

DESCRIPCIÓN:

El Programa de Discriminación Positiva en materia de **"Formación para el Empleo en la Construcción de Viviendas (PATH)"** se creó para proporcionar formación y experiencia en los trabajos relacionados con la construcción de viviendas con el objetivo de dar empleo a las personas de las minorías étnicas que ocupan muy pocos puestos profesionales en estos campos. La Federación de Organizaciones para la Vivienda de la gente de Color (FBHO), la Federación Nacional de Asociaciones para la Vivienda (NFHA) y grupos de asociaciones de construcción de viviendas, decidieron además, crear el "Programa de Discriminación Positiva en Materia de Formación para el Empleo en la Construcción (PATH)".

Las políticas de igualdad de oportunidades consisten en fomentar la igualdad de todos los sectores de la comunidad en el acceso a los puestos de trabajo, en este caso en las asociaciones de construcción de viviendas o de las autoridades locales.

El PATH proporcionó formación a través de un curso de formación para los trabajadores, a los que la empresa liberaba un para que pudieran asistir, en una escuela y de la experiencia a pie de obra, además de cursos de corta duración complementarios.

"WALTERTON AND ELGIN COMMUNITY HOMES (WECH)"

PAÍS: REINO UNIDO

COLECTIVO: MUJERES, PARADOS DE LARGA DURACIÓN, MINORÍAS ÉTNICAS.

TIPO DE MEDIDA: FORMACIÓN PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN:

La empresa **Walterton Builders Ltd** ofrece oportunidades de empleo y formación a los vecinos, a través de la reparación de sus propias viviendas, permitiéndoles además conseguir trabajo fijo dentro de la industria de la construcción. El proyecto comenzó en abril de 1993 y terminó en el año 2002.

Historia

La "**Walterton and Elgin Community Homes (WECH)"** fue la primera y sigue siendo una de las pocas asociaciones de vivienda controladas por los residentes que ha hecho uso del Reglamento de Opción del Inquilino correspondiente a la Ley de la Vivienda de 1988 para adquirir la propiedad de sus viviendas de manos municipales. Los residentes viven en unas ocho calles de casas victorianas y en una promoción de bloques prefabricados de baja altura cuyas condiciones de mantenimiento se había ido degradando progresivamente. Las autoridades municipales habían planeado realojar a los inquilinos y vender las casas, pero los residentes se opusieron y decidieron quedarse en ellas y arreglarlas. Aunque no pudieron convencer a las autoridades, los vecinos consiguieron que les fuera transferida la propiedad en abril de 1992, recurriendo al reglamento denominado Opción del Inquilino, con una tasación en la que se incluía el coste del trabajo necesario para la renovación. De este modo, se ha puesto en marcha un programa de reparaciones de 25 millones de libras, financiado en parte mediante una subvención incluida en la transferencia y en parte mediante una subvención, la asociación de vivienda.

El programa de obras de reparación de la WECH puede tardar diez años en completarse y, por tanto, ofrece a los residentes locales las oportunidades de conseguir trabajo y de adquirir experiencia en el campo de la construcción durante un periodo largo de tiempo. Por otra parte, el establecimiento de la **"Walterton Neighbourhood Builders"** con el doble objetivo de conseguir contratos de construcción mediante concursos y de ofrecer empleo y formación locales, permitió el desarrollo y la expansión de dichas oportunidades.

"TRANSCAP"

PAÍS: REINO UNIDO

COLECTIVO:

TIPO DE MEDIDA: INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

DESCRIPCIÓN:

La escuela Fircroft en Birmingham, en los West Midlands, ofrece un programa de formación para los residentes de una zona urbana desfavorecida en la que se está aplicando actualmente un programa de regeneración urbana a cargo de una asociación pública y privada en la que participan representantes de la comunidad local. Como resultado de todo esto, los que reciben la formación podrán participar de forma más eficaz en las estructuras locales donde se toman las decisiones y podrán así convertirse en verdaderos co-gestores de los proyectos locales de regeneración urbana. Al finalizar el proyecto, tras dos años de duración, en diciembre de 1997, habrá aumentado el número de personas en la zona capaces de entablar un dialogo activo con las empresas públicas y privadas. Se espera que algunas de las personas formadas empiecen a trabajar en cuestiones relativas a la regeneración de capacidades en los barrios. Otros estarán mejor preparados para encontrar o crear nuevos tipos de empleo a nivel local o se sentirán más motivados para cursar una formación profesional tradicional.

La escuela colabora con un consorcio local, ya bien establecido, llamado Job Change Limited que se especializa en las nuevas iniciativas de empleo y que tiene socios transnacionales en España e Irlanda.

REPUBLICA CHECA

"STYL, Plze? "

PAÍS: REPUBLICA CHECA

COLECTIVO: DISCAPACITADOS

TIPO DE MEDIDA:

DESCRIPCIÓN:

Hasta comienzos de los 90, la cooperativa gozaba de un buen ingreso de capital proveniente de sus actividades. Pero después, su mercado se desintegra con la quiebra de los grandes clientes de la cooperativa, seguido por una grave crisis financiera. STYL establece entonces con éxito nuevos vínculos comerciales con Alemania a través de la Cámara de Comercio Alemana, con la producción de manufacturas textiles y ensamblaje de productos. En 1993, la empresa sufre un cambio en su estructura organizativa y de producción con la participación de la firma de consultores holandesa HPM Ltd., creándose el primer taller protegido.

Styl Plzeò es una de las cooperativas de mayor éxito en el marco de la SÈMVD (Unión de Cooperativas de Producción Checas y Moravas), una organización comprometida en un lobby activo con el gobierno y en negociaciones colectivas con sindicatos, como asimismo en el apoyo a actividades para sus empresas afiliadas, con atención especial en los campos de actividades de marketing (organización de ferias comerciales) y actividades financieras (a través de un fondo de desarrollo) . Más aún, SCMVD ha creado una base de datos exhaustiva sobre sus empresas afiliadas y sus productos disponible en CD ROM y en Internet.

Styl Plzeò v.d.i. pertenece al grupo más grande de empresarios para los discapacitados en la República Checa.

Es una prueba viviente de que los actores de la economía social en los países candidatos pueden ser también medianas a grandes empresas, siempre y cuando sean capaces de combinar su papel empresarial con su misión social.

:: 4

Criterios de análisis

4._Criterios de análisis

La búsqueda de información sobre buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el acceso al mercado laboral, ha dado lugar a la identificación de unas 60 iniciativas distribuidas en 16 países, fundamentalmente del entorno europeo.

Sin embargo, catalogar una iniciativa como buena práctica y recomendarla para su aplicación requiere un detallado análisis de la misma.

El éxito de un proyecto en el ámbito de la integración laboral tiene mucho que ver con la iniciativa en sí pero también y en gran medida con el entorno sobre el que actúa dicha iniciativa. Con frecuencia, cuando se produce un buen ajuste entre las demandas del entorno y la oferta de integración que propone la iniciativa, estamos ante proyectos de gran éxito en su aplicación. Por el contrario, esta necesidad de ajuste o especificidad entre la iniciativa y en su entorno puede provocar que una iniciativa de gran éxito en un lugar se convierta en fracaso cuando se trata de extrapolar a otra ubicación.

Para solventar este problema se ha optado por someter las iniciativas detectadas a una serie de análisis multicriterio sucesivos o análisis screening que seleccionen realmente las iniciativas más viables, mediante la aplicación de criterios de valoración objetivos y robustos.

Inicialmente se utiliza una batería preliminar de criterios que pretende descartar aquellas iniciativas que no superan unos requisitos mínimos. Posteriormente se realiza la valoración multicriterio incorporando ponderaciones para cada uno de los criterios propuestos.

El resultado que se pretende obtener es un número reducido de iniciativas que hayan superado los criterios de selección y por tanto sean a priori las iniciativas más convenientes para su extrapolación. Estas iniciativas se estudian en mayor detalle recabando información adicional sobre las mismas que permitirá valorar su puesta en marcha y los procesos que se han llevado a cabo

El desarrollo de este análisis multicriterio, por tanto, permitirá identificar y poner a punto la batería de criterios que a priori debe cumplir una iniciativa para ser viable y ser considerada como una buena práctica, para ello se tendrá en cuenta factores relacionados con la misma, entorno en el que se va a aplicar, etc.

Estos criterios, convenientemente redactados, permitirán al usuario de este documento comprender mejor los puntos clave para la viabilidad y el éxito de una iniciativa para la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, ayudando al diseño de nuevas las iniciativas en fase de planificación.

Una vez filtrados, se procedería a la ponderación de los restantes en base a los criterios que más adelante desarrollaremos para obtener así un grupo de proyectos

o medidas que según nuestro análisis serían los que mejor se adaptarían a nuestros criterios de selección de los mismos.

En la tabla siguiente, se resumen los criterios de exclusión utilizados, incluyendo su peso específico

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN		Ponderación
1	Iniciativa dirigida a Grupos de Interés	25%
2	Necesidad de Financiación / Recursos	25%
3	Necesidad de Entidades / personas Implicadas	25%
4	Necesidad de Control y Supervisión	25%
	TOTAL	100%

En la tabla siguiente, se realiza la descripción, de los criterios de criterios de ponderación utilizados en el análisis multicriterio.

CRITERIOS DE PONDERACIÓN	Ponderación
1. Viabilidad Administrativa	*20%*
1.1. Necesidad de documentación administrativa	5%
1.2. Grado de implicación de la Administración	5%
1.3. Competencias de Entidades Locales	10%
2. Viabilidad Técnica	*35%*
2.1. Requerimientos mínimos de los participantes, formación, experiencia	5%
2.2. Inclusión de módulos de Formación	15%
2.3. Necesidad de colaboradores y asesores externos	15%
3. Viabilidad de realización	*45%*
3.1. Coherencia de resultados obtenidos	20%
3.2. Transferencia a otros Países, Regiones, Comunidades	10%
3.3. Fomenta la creación de redes y/o compartir información	15%
TOTAL	100%

A continuación se detallan, los criterios utilizados comenzando con el análisis preliminar y pasando después al análisis multicriterio.

4.1_ANÁLISIS PRELIMINAR: CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Como se ha mencionado anteriormente, para este análisis preliminar se han seleccionado 4 criterios excluyentes que engloban aquellos aspectos de mayor relevancia a tener en cuenta para el desarrollo de cualquier proyecto y determinan si los proyectos o iniciativas superan los requisitos mínimos para pasar al siguiente análisis y ser considerados como buenas prácticas.

Nombre: 1. Iniciativa dirigida a Grupos de interés.

Tipo Excluyente.

Descripción: El público objetivo al cual van dirigidos estos proyectos o iniciativas pertenece a algún grupo desfavorecido, contemplado en los proyectos EQUAL de los PARTNERS SIT PIONEERS (PROSIT por Italia y PIONEROS 106 por España).

Justificación: Este criterio evalúa el segmento de población al cual va dirigido el proyecto o iniciativa, valorando que el mismo se oriente y promueva el empleo de personas con dificultades de inserción laboral, cuyas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo son más remotas al tener un mercado laboral mucho más limitado

Se han definido grupos desfavorecidos cuya posibilidad de acceder a un empleo es limitada, por lo que todos los proyectos o iniciativas orientados a estos grupos predeterminados, ya sean discapacitados, minorías étnicas, inmigrantes, mujeres, jóvenes, desempleados de larga duración, reclusos, toxicómanos o parados mayores de 45 años, tendrán una repercusión social mayor, siendo mejor valorados en nuestro análisis. De otra forma, serán discriminados aquellos proyectos que no contemplen a estos grupos de interés.

Ponderación: 25%

Observaciones: El hecho de que en Europa, en el que un porcentaje bajo pero creciente de personas pertenecen a estos grupos de exclusión, se desarrollen proyectos para facilitar su inserción, representa una política acertada que proporciona una sensibilización social y fomenta la integración entre los distintos grupos.

Nombre: 2. Necesidad de Financiación / Recursos

Tipo Excluyente.

Descripción: La necesidad de financiación a lo largo del proyecto debe estar perfectamente definida prefiriendo aquellos proyectos que requieren menos recursos.

Justificación: La necesidad de financiación es una parte fundamental en cualquier tipo de proyecto, ya que en muchos casos será el factor que desequilibre la balanza, es decir, que se lleve a cabo o no el proyecto dependiendo de la existencia o disponibilidad de fondos.

Si el proyecto implica la necesidad de una fuerte inversión económica para su desarrollo, se entenderá como una gran limitación ya que, a priori no puede establecerse ni confirmarse su disponibilidad.

Ponderación: 25%

Observaciones: Desde hace muchos años la financiación proveniente de la UE ha sido muy importante para el desarrollo de muchos proyectos en todos los ámbitos y campos de actuación en los países que la conforman. Actualmente, la ampliación de la Unión Europea puede suponer una redistribución de los fondos destinados a la inserción laboral entre los nuevos países incorporados, con una posible reducción de la disponibilidad actual.

En este sentido, cuanto mayor sea la financiación necesaria, más dificultades encontrarán para el desarrollo de cualquier proyecto o iniciativa.

Nombre:	3. Necesidad de Entidades / Personas implicadas.
Tipo	Excluyente.
Descripción:	El número de entidades o personas involucradas en la gestión y desarrollo del proyecto o iniciativa debe ser mínimo.
Justificación:	La puesta en marcha y desarrollo de cualquier proyecto implica en la mayoría de los casos a diversas entidades y responsables pertenecientes a diferentes ámbitos (Administraciones Públicas, Fundaciones y Entidades de carácter social, empresas, oficinas de empleo, etc.). En este sentido, se valorarán positivamente aquellas iniciativas cuya coordinación y gestión no implique un nivel de complejidad elevado desde el punto de vista del número de agentes involucrados y el ámbito al que pertenezcan; es decir, se priorizarán aquellas iniciativas de gestión y coordinación concentradas en el menor número de entidades posible, impulsando la agilidad y capacidad de reacción.
Ponderación:	25%
Observaciones:	El personal involucrado es parte importante en el desarrollo de cualquier proyecto o iniciativa ya que son los responsables del mismo, es bueno que exista una adecuada segregación de funciones y unas tareas bien establecidas.

Nombre:	4. Necesidad de control y supervisión.
Tipo	Excluyente.
Descripción:	El control y seguimiento de la iniciativa debe ser fácilmente realizable, mediante sencillos mecanismos que permitan la recogida y valoración de información, minimizando los esfuerzos de recursos y tiempo implicados en esta actividad.
Justificación:	Para evaluar el grado de consecución de los objetivos marcados es necesario llevar a cabo un control del desarrollo del proyecto o iniciativa que permita saber y verificar en cada momento que se está avanzando por los cauces establecidos. El tipo de seguimiento necesario para cada proyecto o iniciativa influirá en algunos de los criterios comentados anteriormente, es decir, en el coste del mismo y las personas necesarias para conseguir las metas establecidas. Es cierto que cuanto más control sea necesario a lo largo del desarrollo del proyecto se incrementarán los distintos factores.
Ponderación:	25%
Observaciones:	El seguimiento y el control es un apartado que no puede verse reducido a la mínima expresión, ya que es pieza fundamental para el desarrollo del proyecto o iniciativa, lo que si es importante resaltar es el tipo de seguimiento a realizar, si es un seguimiento exhaustivo o si en cambio, el seguimiento a realizar es esporádico y sin excesiva involucración en el mismo.

Entre los proyectos que superen estos criterios excluyentes, se pasarán a analizar los criterios de ponderación que determinan la viabilidad de los proyectos:

4.2_ANÁLISIS MULTICRITERIO: CRITERIOS DE PONDERACIÓN

Los criterios utilizados para el análisis multicriterio se han agrupado en tres grandes categorías:

:: Criterios de viabilidad administrativa

:: Criterios de viabilidad técnica

:: Criterios de viabilidad de realización

A) Criterios de Viabilidad Administrativa:

Este conjunto de criterios pretende valorar la facilidad que tiene la iniciativa para cumplir con las necesidades de tramitación de documentación, control y seguimiento. A medida que una iniciativa requiere un mayor esfuerzo y dedicación para la tramitación de permisos, ayudas etc, se considerará menos viable.

Este conjunto de criterios comprende los trámites y procedimientos que son necesarios para llevar al cabo el proyecto, desde la fase de diseño hasta la fase de ejecución seguimiento. Incluye desde las necesidades de documentación, la conveniencia de disponer de seguros, autorizaciones, etc, hasta los requerimientos del proyecto en relación al seguimiento de la iniciativa y en su caso de las ayudas. Esta viabilidad administrativa también contempla la facilidad por parte de una administración, habitualmente de carácter local para tener competencias sobre la iniciativa (deducciones fiscales, etc) o las necesidades de disponer en estas instituciones de personal altamente cualificado para llevar a cabo la tramitación de los proyectos presentados.

Nombre:	A.1. Necesidad de documentación administrativa.
Tipo	Viabilidad Administrativa.
Descripción:	La documentación a tramitar tanto por los coordinadores como por los participantes debe ser clara y concisa.
Justificación:	La tramitación administrativa es pieza importante a la hora de la puesta en marcha y desarrollo de un proyecto o iniciativa, ya que llevará, o no, a los implicados a invertir mucho tiempo y esfuerzo que en muchos casos por defectos de forma no se lleva a trámite. Existen ejemplos claros en los que en el momento de realizar cualquier tipo de tramitación de documentos para cualquier fin, es necesario invertir más tiempo del que inicialmente se prevé. Muy relacionado en este sentido es la tramitación o solicitud de permisos y autorizaciones o seguros en los que se resta agilidad al proceso.
Ponderación:	5%.
Observaciones:	Cuanta más documentación se solicite y se genere, mayor dificultad habrá a la hora de poner en marcha cualquier proyecto o iniciativa y siempre habrá una parte importante de beneficiarios que por distintas razones no participarán en el proceso, por lo que se están perdiendo posibles participantes en el mismo.

Nombre:	A.2. Grado de implicación de la Administración.
Tipo	Viabilidad Administrativa.
Descripción:	La Administración debe asesorar y colaborar, no entrar en la planificación, gestión y desarrollo del proyecto o iniciativa.
Justificación:	La agilidad y fluidez con que se lleve a cabo un proyecto o iniciativa es importante ya que en ciertos casos, un proyecto será bueno "aquí y ahora", pero no "mañana. De forma general, la implicación de la Administración directamente en la gestión y tramitación de un proyecto, puede suponer una demora en el mismo, por lo que es posible que en muchos casos, un proyecto que puede ser bueno en estos momentos, cuando lo realicemos, esté ya desfasado, o el problema que se pretendía solventar con el mismo, ya haya sido solucionado o este haya evolucionado y no se consiga el mismo efecto mediante el desarrollo del proyecto inicial. No obstante, sí se valora su papel como impulsor y su compromiso público con los proyectos.
Ponderación:	5%.
Observaciones:	Lo que se pretende es dotar los proyectos de la mayor agilidad en su planificación y desarrollo. El entorno actual es muy cambiante y está en continua evolución, por lo que si se alargan las fases iniciales puede que no se obtenga el fin esperado.

Nombre:	A.3. Competencias de Entidades locales.
Tipo	Viabilidad Administrativa.
Descripción:	El promotor del proyecto o iniciativa debe desarrollar proyectos cuya definición y realización esté a su alcance sin necesidad de colaboración con otros organismos.
Justificación:	La gestión entre personas siempre ha sido complicada, ya que cada uno tiene su propia metodología actitudes y aptitudes. Para esta gestión, cuando se trata de coordinar no solo personas, sino también entidades, y sobre todo públicas, representadas por personas, se convierte en una tarea muy difícil de sobrellevar. Si para la realización de un proyecto o iniciativa se requieren competencias (como deducciones fiscales) que el ayuntamiento en cuestión o el organismo que está desarrollándolo no dispone, es decir, que dependen de otros, se produce un retraso en el mismo que en muchos casos provoca que dicho proyecto o iniciativa no llegue ni a iniciarse, sino que se quede tramitándose en los despachos desperdiciando así un potencial desarrollo social de la región o municipio en cuestión.
Ponderación:	10%.
Observaciones:	Claro está que en la mayor parte de los proyectos o iniciativas es necesaria la colaboración de algún organismo oficial, pero esta colaboración no debe ir más allá del propio asesoramiento o financiación, ya que su introducción en el procedimiento de toma de decisiones o acciones complementarias no siempre facilitan el desarrollo del proyecto o iniciativa.

B) Criterios de Viabilidad Técnica:

Este conjunto de criterios pretende valorar la validez de la iniciativa desde el punto de vista estrictamente técnico. A medida que una actuación implica la presencia de personal, metodologías y recursos especializados para ser llevada a cabo, suele mejorar su eficacia y el éxito de la misma. Sin embargo, esta especialización complica en gran medida su extrapolación a otros lugares.

En este sentido, se valoran positivamente iniciativas que, desde el punto de vista técnico utilicen metodologías relativamente contrastadas y sencillas que no presenten problemas especiales a la hora de replicarla en otra región diferente; igualmente se premian aquellas iniciativas que utilizan equipos e infraestructuras sencillas, de utilización extendida y elevado grado de estandarización. En general el acceso a nuevas tecnologías se considera positivo, puesto que reduce y simplifica los procedimientos técnicos.

Los criterios elegidos para valorar la Viabilidad Técnica son los siguientes:

Nombre:	B.1.Requerimientos mínimos de los participantes, formación, experiencia.
Tipo	Viabilidad Técnica.
Descripción:	Los participantes en este tipo de proyecto o iniciativas es bueno, pero no necesario que tengan una base previa de conocimiento que facilite su desarrollo.
Justificación:	Para que un proyecto o iniciativa obtenga los resultados esperados y consiga la inserción en el mundo laboral de personas desfavorecidas es necesario que las personas que accedan al proceso tengan una base mínima, un perfil, que les permita el máximo aprovechamiento del mismo, siempre y cuando este no sea muy alto. Para su adaptación a un sector en concreto, siempre será necesario que los participantes reciban la formación adecuada que les ayude al término del proceso.
Ponderación:	5%
Observaciones:	Es necesario simultanear los módulos de formación con los de inserción profesional, ya que buscan el mismo fin, que es la inserción profesional de sus participantes.

Nombre:	B.2.Inclusión de la formación.
Tipo	Viabilidad Técnica.
Descripción:	Un buen proyecto o iniciativa para la incorporación al mercado laboral es aconsejable que incluya un módulo de formación.
Justificación:	Siempre es más sencillo que personas que ya han adquirido una formación puedan acceder a puestos de trabajo, por lo que como se ha comentado en el criterio anterior, pero no es estrictamente necesario. Todo proceso de formación que luego incluya otro módulo de inserción profesional, aunque se demoré en el tiempo facilitará la inserción de sus participantes. Aunque el costo de cada proyecto se vería incrementado por la dedicación adicional de personal, el beneficio a los participantes es superior y facilita la inserción.
Ponderación:	15%.
Observaciones:	La formación facilita el posterior desempeño de un oficio o trabajo.

Nombre:	B.3. Necesidad de colaboradores y asesores externos.
Tipo	Viabilidad Técnica.
Descripción:	La participación de colaboradores, asesores o instructores debe ser específica y concreta para guiar el desarrollo.
Justificación:	La participación de profesionales que asesoren y guíen en el proyecto o iniciativa es un apartado importante a tener en cuenta, siempre y cuando no sea una involucración continua, sino asesoramiento puntual y concreto en momentos en los que los participantes lo necesiten. La participación de asesores, colaboradores o instructores expertos es muy importante para el desarrollo de los proyectos o iniciativas, debido al valor añadido que estas personas pueden proporcionar. Lo que si hay que tener en cuenta es que este asesoramiento debe ser puntual y no continuo para facilitar el desarrollo de las actuaciones, sin excesiva dependencia de recursos externos.
Ponderación:	15%.
Observaciones:	Los colaboradores, asesores o instructores que participen deben ser capaces de saber orientar y dar las pautas para que los participantes sean capaces por si mismos de desarrollarse, por eso el papel de estos asesores debe ser puntual.

C) Criterios de Viabilidad de realización:

Incluye los criterios necesarios que afectan en el desarrollo del mismo y la determinación de su efectivo cumplimiento. En este ámbito se incluyen todos los factores externos que puedan afectar, tanto desde el punto de vista social, gubernamental, legal, etc.

Los criterios propuestos para analizar la Viabilidad de Realización son:

Nombre:	C.1. Coherencia de resultados obtenidos.
Tipo	Viabilidad de Realización.
Descripción:	Los resultados obtenidos al final del proyecto o iniciativa deben ser acordes a los objetivos marcados al comienzo.
Justificación:	Todo proyecto se evalúa tras la verificación de si éste ha cumplido los objetivos que se habían marcado. Los objetivos deben ser claros, medibles y reales, ya que marcar objetivos descabellados puede ser contraproducente durante el desarrollo del proyecto o iniciativa. De un proyecto se obtendrá un resultado positivo cuando ha cumplido con los objetivos marcados, es posible que haya conseguido otros objetivos adicionales que sean mejores o peores, pero lo fundamental de un proyecto o iniciativa es que cumpla con lo que se esperaba de él.
Ponderación:	20%.
Observaciones:	En este sentido, en muchos casos se intentan justificar muchos proyectos cuyos resultados no han sido los incluidos en sus objetivos, han sido otros. Realmente ese proyecto o iniciativa no ha sido bueno, ya que su función no ha sido la esperada.

Nombre:	C.2. Fomenta la transferencia a otros Países, Regiones, Comunidades.
Tipo	Viabilidad de Realización.
Descripción:	Un buen proyecto o iniciativa debe ser fácilmente exportable a otros países similares.
Justificación:	Por regla general, aunque no se puede extrapolar a todos los países y proyectos o iniciativas, se puede afirmar que un proyecto o iniciativa que ha resultado positivamente, es exportable, con pequeñas modificaciones, a otro país que tenga unas características similares, por lo que un proyecto o iniciativa copiada por otros países es síntoma de que fue buena. Cada vez se tiende más y más a la globalización, y en una Europa cambiante en la que estamos inmersos, casi todos los países de la UE tienen una situación similar, siendo fácilmente exportable un proyecto o iniciativa de uno a otro, siempre y cuando no existan barreras de ningún tipo, ya sean legales, políticas, sociales, culturales, etc.
Ponderación:	10%.
Observaciones:	Es necesario analizar para cada País que barreras podemos encontrarnos a la hora de desarrollar cualquier proyecto de inserción laboral, ya sean, además de las comentadas, barreras geográficas, meteorológicas, etc. Un proyecto que requiera trabajos al aire libre, y que en España haya sido muy beneficioso, difícilmente será exportable al Reino Unido debido a las inclemencias meteorológicas, por ejemplo.

Nombre:	C.3. Fomenta la creación de redes y/o compartir información.
Tipo	Viabilidad de Realización.
Descripción:	El manejo y tratado de la información debe ser continuo.
Justificación:	La creación de una red que se mantenga alimentada por los propios participantes en relación a diversos contenidos, con información acerca de, datos personales y profesionales de cada uno, situación laboral, cursos, charlas, foros, etc. Esto posibilitará que se cree una red de información que facilitará el desarrollo de todos estos participantes y de nuevos en un futuro.
Ponderación:	15%
Observaciones:	Es complejo el desarrollo de este tipo de sistema ya que se ha comprobado que se ha tratado de llevar a cabo en numerosos proyectos o iniciativas y no llega a desarrollarse todo lo que debiera. Con el tiempo y el incremento progresivo que se está viviendo en el acceso a redes informáticas por parte de nuevos usuarios quizá se convierta en una práctica habitual.

Ponderación de los criterios

Inicialmente se analizarán todos los proyectos en base a los 4 criterios excluyentes establecidos, resultando lo siguiente:

1._A cada uno de los criterios de exclusión se le ha dado una ponderación del 25%. Se considera que como mínimo, las iniciativas deben cumplir al menos tres de los criterios (75%) aunque lo recomendable es que cumplan los 4 criterios.

Iniciativas del 0% - 25%	→	Iniciativas que se excluyen en el siguiente análisis.
Iniciativas al 50%	→	Iniciativas que normalmente se excluyen aunque pueden considerarse en casos particulares
Iniciativas del 75% -100%	→	Iniciativas objeto de evaluación en el siguiente análisis multicriterio

2._Con los proyectos o iniciativas que han pasado a la siguiente fase se realizará la ponderación establecida para determinar las mejores. En resumen, la ponderación de cada criterio es la siguiente:

Criterio	Ponderación
Viabilidad Administrativa	20%
Viabilidad Técnica	35%
Viabilidad de realización	45%
TOTAL	**100%**

Durante el análisis se pueden dar circunstancias en las que no se cuente con la información necesaria para valorar algún criterio, por lo que en estos casos se procederá de la siguiente forma:

- A solicitar información adicional a algún organismo vinculado con el desarrollo del proyecto en cuestión que se esté analizando.
- En el caso de no obtener respuesta a dicha consulta, se ponderará en función de medidas similares llevadas a cabo en otros proyectos o iniciativas de las que tengamos información.

Si en este sentido tampoco se consiguiera el resultado esperado, la ponderación se realizará en base a la experiencia de nuestra firma y del equipo que está desarrollando el trabajo, en este y en otros trabajos similares.

:: 5

Resultados del análisis

5._Resultados del análisis

RESULTADOS ANÁLISIS DE EXCLUSIÓN

A continuación se presentan los resultados obtenidos del primer análisis realizado, el análisis preliminar de exclusión. Se presentan en dos tablas y los proyectos están ordenados en función de su puntuación:

Criterios de exclusión	Grupos de Interés	Financiación	Implicación	Seguimiento	Resultado
Ponderación	*25*	*25*	*25*	*25*	*100*
Drug.Addicts@work	1	1	1	1	100
Formación para el empleo y la construción de viviendas (PATH)	1	1	1	1	100
Förderung der Berschäftigungsfähigieit in interkulturelen arbeitsefeldern	1	1	0	1	75
Integra Refuge	1	1	0	1	75
Agua Model-Systemat	1	1	0	1	75
Sinergies Creation	1	1	0	1	75
Meer Kleurin in the media	1	1	0	1	75
Empresa de Gestión del Barrio	1	1	0	1	75
Tutor-Finktionene 99-00	1	1	0	1	75
Filón	1	1	1	0	75
Redar	1	1	1	0	75
Mondragón Corporación Cooperativa	1	1	1	0	75
Mirror	1	1	0	1	75
ADIE, Asociación para el derecho a la iniciativa económica	1	0	11	75	
DEBRUG, firma de servicios de mantenimiento	1	1	0	1	75
Walterton and Elgin Community Homes (WECH)	1	1	0	1	75
Modabarr	1	0	1	1	75
CSI, Centro de Servicios Integrados para Inmigrantes	1	1	0	1	75
Trabajar sin fronteras en la Europa del mañana	1	1	0	1	75
Stil, Plzel y Scmvd	1	1	0	1	75
Larvaementoring	1	0	1	0	50
Aboavita	1	1	0	0	50
Oigeacht	1	1	0	0	50
Integrations info servive from migrants for migrants	1	1	0	0	50
Empowerment kleineru. Mittlerer sozialer organisationen	1	1	0	0	50
Double start	1	0	1	0	50
Step	1	1	0	0	50
U-turn	1	1	0	0	50
Espace citoyenneté	1	1	0	0	50

En esta segunda tabla se muestran aquellos proyectos que han sido excluidos en base a la aplicación de estos criterios y no pasan por tanto a loa fase siguiente de valoración: Análisis multicriterio de ponderación:

Criterios de exclusión	Grupos de Interés	Financiación	Implicación	Seguimiento	Resultado
Ponderación	*25*	*25*	*25*	*25*	*100*
Parcas	1	1	0	0	50
Mentor	1	1	0	0	50
Arena	1	1	0	0	50
Proklis	1	0	1	0	50
Dentro de integra	1	1	0	0	50
Ipeiros	1	0	1	0	50
Win	1	0	1	0	50
Longford women in enterprise development partinership	1	1	0	0	50
Sunflowers recycling	1	0	0	1	50
Transcap	1	1	0	0	50
Different	1	1	0	0	50
Innostar	1	0	0	1	50
Nae-a	1	1	0	0	50
Datw	1	1	0	0	50
Novos horizontes	1	1	0	0	50
Trampolim	1	1	0	0	50
Irva	1	0	0	1	50
Integrations-Netzwerk inclusion	1	0	0	0	25
Restart	1	0	0	0	25
Bessere beschäftigungsmöglichkeiten für zuwanderinnen	1	0	0	0	25
Augsburg integration plus (AIP)	1	0	0	0	25
Ahoi	1	0	0	0	25
Explotación del turismo potencia en Bremerhaven	1	0	0	0	25
Intequal	1	0	0	0	25
E-quality career time	1	0	0	0	25
Outsiders-Insiders - Employment - Partnership - Aarhus	1	0	0	0	25
Aproximate	1	0	0	0	25
Euroma - net	1	0	0	0	25
Age unlimited	1				25
Alcohe	1	0	0	0	25

RESULTADOS VIABILIDAD ADMINISTRATIVA

A continuación, y tras seleccionar todos los proyectos con una puntuación igual y superior a 75%, y los más interesantes de 50%, se presentan los resultados obtenidos tras el análisis de la **Viabilidad Administrativa, Técnica y de Realización**:

Viabilidad administrativa	Criterios			Resultado Parcial
	Documentación	Implicación	Competencias	
Ponderación	*5*	*10*	*10*	*25*
Förderung der Berschäftigungsfähigieit in interkulturelen arbeitsefeldern	0	1	1	20
Integra Refuge	1	1	1	20
Agua Model-Systemat	1	1	1	25
Drug.addicts@work	0	1	1	20
Sinergies Creation	1	1	1	25
Meer Kleurin in the media	1	1	1	25
Empresa de Gestión del Barrio	1	0	1	15
Larvaementoring	1	1	1	25
Filón	1	1	1	25
Redar	1	1	1	25
Mondragón Corporación Cooperativa	0	1	1	20
Aboavita	1	1	1	25
Mirror	1	1	1	25
ADIE, Asociación para el derecho a la iniciativa económica	0	0	1	10
DEBRUG, firma de servicios de mantenimiento	1	1	1	25
Oigeacht	1	0	1	15
Formación para el empleo y la construcción de viviendas (PATH)	1	0	1	15
Walterton and Elgin Community Homes (WECH)	1	1	1	25
Modabarr	1	0	1	25
CSI, Centro de Servicios Integrados para Inmigrantes	0	1	1	20
Trabajar sin fronteras en la Europa del mañana	1	1	1	15
Stil, Plzel y Scmvd	1	0	1	15

RESULTADOS VIABILIDAD TÉCNICA

En la siguiente tabla se aprecia la puntuación obtenida por cada uno de los proyectos en cada criterio evaluado referido a la viabilidad técnica, que es fundamental a la hora de desarrollar un proyecto.

Viabilidad técnica	Criterios			Resultado Parcial
	Requerimientos	Formación	Colaboraciones	
Ponderación	*5*	*15*	*115*	*35*
Förderung der Berschäftigungsfähigieit in interkulturelen arbeitsefeldern	0	0	0	0
Integra Refuge	1	1	0	20
Agua Model-Systemat	1	1	0	20
Drug.addicts@work	0	0	1	15
Sinergies Creation	0	0	1	15
Meer Kleurin in the media	1	1	0	20
Empresa de Gestión del Barrio	1	1	1	35
Tutor-Finktionen 99-00	1	0	1	20
Larvaementoring	1	1	0	20
Filón	0	0	0	0
Redar	1	1	0	20
Mondragón Corporación Cooperativa	0	1	1	30
Aboavita	1	1	0	20
Mirror	1	1	0	20
ADIE, Asociación para el derecho a la iniciativa económica	1	1	0	20
DEBRUG, firma de servicios de mantenimiento	1	1	1	35
Oigeacht	1	1	0	20
Formación para el empleo y la construcción de viviendas (PATH)	1	1	0	20
Walterton and Elgin Community Homes (WECH)	1	1	1	35
Modabarr	1	1	1	35
CSI, Centro de Servicios Integrados para Inmigrantes	0	1	0	15
Trabajar sin fronteras en la Europa del mañana	1	1	0	20
Stil, Plzel y Scmvd	1	1	1	35

RESULTADOS VIABILIDAD DE REALIZACIÓN

La viabilidad de realización, es dentro de los criterios marcado el que más importancia tiene, ya que implica la correcta realización del proyecto y la obtención de los resultados esperados, siendo el resultado

Viabilidad de implantación	Criterios			Resultado Parcial
	Resultados	Transferencia	Redes	
Ponderación	*10*	*20*	*10*	*40*
Förderung der Berschäftigungsfähigjeit in interkulturelen arbeitsefeldern	0	1	0	20
Integra Refuge	0	1	0	20
Agua Model-Systemat	1	1	1	40
Drug.addicts@work	1	1	0	30
Sinergies Creation	1	1	0	30
Meer Kleurin in the media	1	1	0	30
Empresa de Gestión del Barrio	1	1	0	30
Tutor-Finktionen 99-00	1	1	0	30
Larvaementoring	1	1	0	30
Filón	1	1	0	30
Redar	1	1	1	40
Mondragón Corporación Cooperativa	1	1	0	30
Aboavita	1	1	0	30
Mirror	0	0	0	0
ADIE, Asociación para el derecho a la iniciativa económica	1	1	1	40
DEBRUG, firma de servicios de mantenimiento	1	1	0	30
Oigeacht	1	1	1	40
Formación para el empleo y la construcción de viviendas (PATH)	1	1	1	40
Walterton and Elgin Community Homes (WECH)	1	1	0	30
Modabarr	1	1	0	30
CSI, Centro de Servicios Integrados para Inmigrantes	1	1	1	40
Trabajar sin fronteras en la Europa del mañana	1	1	0	30
Stil, Plzel y Scmvd	1	1	1	40

RESULTADO FINAL

Para concluir se presenta el resumen de los datos obtenidos al realizar el análisis multicriterio ordenando los proyectos de mayor a menor por su puntuación final.

Los marcados en distinto color son los que han sido seleccionados como buenas prácticas que se desarrollan más adelante.

Resumen de Viabilidad	Viabilidad			Resultado Parcial
	Administrativa	Técnica	De realización	
Ponderación	*25*	*35*	*40*	*100*
Stil, Plzel y Scmvd	15	35	40	90
DEBRUG, firma de servicios de mantenimiento	25	35	30	90
Walterton and Elgin Community Homes (WECH)	25	35	30	90
Agua Model-Systemat	25	20	40	85
Redar	25	20	40	85
Modabarr	15	35	30	80
Mondragón Corporación Cooperativa	20	30	30	80
Empresa de Gestión del Barrio	15	35	30	80
Larvaementoring	25	20	30	75
Aboavita	25	20	30	75
Oigeacht	25	20	30	75
Meer Kleurin in the media	25	20	30	75
CSI, Centro de Servicios Integrados para Inmigrantes	20	15	40	75
Formación para el empleo y la construcción de viviendas (PATH)	15	20	40	75
Trabajar sin fronteras en la Europa del mañana	25	20	30	75
Sinergies Creation	25	15	30	70
ADIE, Asociación para el derecho a la iniciativa económica	10	20	40	70
Drug.addicts@work	20	15	30	65
Tutor-Finktionen 99-00	15	20	30	65
Integra Refuge	20	20	20	60
Filón	25	0	30	55
Mirror	25	20	0	45
Förderung der Berschäftigungsfähigieit in interkulturelen arbeitsefeldern	20	0	20	40

:: 6

Factores críticos de éxito

6._Factores críticos de éxito

Mediante la realización de este **"Manual de Buenas Prácticas para la Igualdad de Oportunidades"** se han analizado proyectos o iniciativas, desarrolladas en distintos países de la Unión Europea, cuyo fin era la consecución de una igualdad en el empleo para grupos desfavorecidos.

Este manual debe ser un punto de partida a la hora de analizar o elegir algún tipo de proyecto, expone y valora cuales son los criterios más acertados, o los que a priori, deben ser tenidos en cuenta y como se pueden ponderar para la determinación del proyecto idóneo.

Es cierto que sería una utopía afirmar que el mejor proyecto es aquel en el que todo son facilidades para los usuarios y no requiere excesivos recursos para su desarrollo: por ejemplo no se necesita la colaboración ni la implicación de un organismo público, que la organización que lo va a llevar a cabo tiene todas las competencias necesarias para ello, que tiene un módulo de formación pero los colaboradores que necesita son mínimos, que además necesita poca o ninguna supervisión obteniendo muy buenos resultados, que fomenta y se transcribe en la creación de una red de contactos y que para llevarlo a cabo, la inversión es mínima.

Ese proyecto ideal es muy difícil de encontrar, por no decir que es utópico, y siempre hay algún factor que el proyecto no cumple. Por tanto el proyecto ideal es aquel que cumple el mayor número de criterios, siempre que se adapte a las necesidades del entorno al que está dirigido.

Es de resaltar, tras la finalización del análisis preliminar de exclusión primero y el análisis multicriterio de ponderación realizado a continuación, que existen una serie de elementos o **factores críticos** que hay que tener en cuenta a la hora de planificar, implementar y evaluar cualquier proyecto de estas características, los cuales veremos a continuación. No obstante hay que hacer hincapié en que dichos factores críticos no son absolutos y que siempre dependerán del criterio del equipo responsable del diseño de la iniciativa.

:: **Necesidad de inversión económica:** Cuanto mayor sea la inversión, bien en términos totales o bien en términos relativos por beneficiario, más difícil será obtener la financiación. Además hay que tener en cuenta que no siempre una mayor inversión supone una mayor garantía de éxito.

:: **Contenidos formativos:** Siempre es conveniente un módulo de formación. De esta forma no se limita el acceso de participantes con baja formación. Además permite una labor de refuerzo muy positiva que incide en el buen desarrollo de los proyectos.

:: **Necesidad de control, supervisión y seguimiento:** Este factor es necesario, pero no debe ser el centro de atención. Un buen proyecto debe tener un sis-

tema de control ágil, esporádico y sencillo, pero por supuesto sin perder la rigurosidad. Se deben evitar en lo posible formularios y burocracia administrativa que requiere muchos recursos pero que no deja de ser una mera labor de soporte.

- **Resultados esperados y obtenidos:** los resultados esperados deben ser siempre reales, los proyectos deben tener metas las cuales se puedan cumplir, ya que si no desde un principio se caería en la desmotivación.
- **Posibilidad de exportabilidad:** definitivamente, todo buen proyecto debe tener facilidades para su replicación en otra ciudad, región o país, ya que los fundamentos básicos son independientes de la ubicación donde se encuentran.

Así, y con la determinación de estos factores críticos de éxito cualquier análisis deberá tenerlos en cuenta y analizarlos en profundidad para el buen fin del mismo.

:: 7

Buenas Prácticas para la Igualdad de Oportunidades y Acceso al mercado laboral

7._Buenas Prácticas para la Igualdad de Oportunidades y Acceso al mercado laboral

Tras el análisis anterior, y como resultado final del mismo se han desarrollado los proyectos o iniciativas que han obtenido la mejor puntuación en el mismo.

Los proyectos son los siguientes:

:: STYL, Plzeň.

:: WALTERNON AND ELGIN COMMUNITY HOMES (WECHT).

:: REDAR.

:: MODABARR.

:: EMPRESA DE GESTIÓN DEL BARRIO.

:: LARVAE MENTORING.

:: ABOAVITA.

:: TRABAJAR SIN FRONTERAS.

:: FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y LA CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS (PATH).

:: ADIE, ASOCIACIÓN PARA EL DERECHO A LA INICIATIVA ECONÓMICA.

:: MONDRAGÓN CORPORACIÓN COOPERATIVA.

7.1._STYL, PLZEŇ

La historia de la Cooperativa comenzó el 19 de diciembre de 1957, cuando tuvo lugar la Junta General de Accionistas y posteriormente fue registrada en Registro General de empresas del Court at Plze? el 30 de diciembre del mismo año bajo el nombre de "Svépomoc", siendo una cooperativa de discapacitados la cual ha ido adaptándose a todos los cambios sufridos en el entorno y ha conseguido desarrollar planes de integración para discapacitados a la vez que se ha ido expandiendo en los distintos mercados en los que se ha posicionado.

Esta cooperativa está afiliada a la Unión de Cooperativas de Producción Checas y Moravas (SCMVD) que fue creada en el año 1953. Esta Unión de Cooperativas está compuesta por unos 400 afiliados, de los cuales unos 50 tienen al igual que Styl un porcentaje importante de discapacitados, que suman más de 30.500 empleados de los cuales unos 8.000 son discapacitados.

El 1 de enero de 1965 se fusionó con la Cooperativa "Slu?ba" tomando el nuevo nombre de "Styl, V?robní dru?stvo Invalidu v Plzni", siendo el total de trabajadores de 675 y las ventas de 16,5 mil. CZK.

Es una empresa bastante grande con tradición en la manufactura, en áreas del sector textil, encuadernación de libros, papelería, ensamblaje de cables y producción

de juntas aisladoras (gasket), con un gran éxito en su transición hacia a una economía de mercado tanto en términos de reestructuración interna como en su inserción en el mercado Europeo.

La expansión de la cooperativa continuó con buenos resultados hasta los años 90, en los que entró en una crisis al desintegrarse su mercado con la quiebra de los grandes clientes de la cooperativa, seguido por una grave crisis financiera.

STYL establece entonces con éxito nuevos vínculos comerciales con Alemania a través de la Cámara de Comercio Alemana, con la producción de manufacturas textiles y ensamblaje de productos.

En 1993, la empresa sufre un cambio en su estructura organizativa y de producción con la participación de la firma de consultores holandesa HPM Ltd., creándose el primer taller protegido. Al mismo tiempo se establece una cooperación con una conocida empresa holandesa en el ensamblaje de cables, y se instauran sistemas de calidad de acuerdo a la normativa ISO 9002 en 3 plantas de producción. En 1997 se completa la instalación de una nueva planta "Gaskets" en Plze?.

Styl Plze? v.d.i. es una de las cooperativas de mayor éxito en el marco de la S?MVD (Unión de Cooperativas de Producción Checas y Moravas), una organización comprometida en un lobby activo con el gobierno y en negociaciones colectivas con sindicatos, como asimismo en el apoyo a actividades para sus empresas afiliadas, con atención especial en los campos de actividades de marketing (organización de ferias comerciales) y actividades financieras (a través de un fondo de desarrollo) . Más aún, SCMVD ha creado una base de datos exhaustiva sobre sus empresas afiliadas y sus productos disponible en CD ROM y en Internet.

Styl Plze? v.d.i. pertenece al grupo más grande de empresarios para los discapacitados en la República Checa. Es una prueba viviente de que los actores de la economía social en los países candidatos pueden ser también medianas a grandes empresas, siempre y cuando sean capaces de combinar su papel empresarial con su misión social.

La cooperativa tiene actualmente un volumen de negocio entorno a los 2,7 millones de euros, contando para el desarrollo de sus actividades con el trabajo de más de 400 empleados de los cuales más de 50% son discapacitados, lo que hace de esta cooperativa una de las empresas con mayor nivel de colaboración en la contratación de discapacitados.

Además, el volumen de exportación de la cooperativa es del 60% sobre su producción, teniendo a su vez 12 talleres protegidos que trabajan con ella teniendo estos un número de empleados cercano a los 200.

Los objetivos perseguidos por la Cooperativa se pueden resumir:

- Incrementar el número de puestos de trabajo para discapacitados o parcialmente discapacitados en la región.
- La introducción de nuevos procesos de desarrollo del empaquetamiento ecológico para su utilización.
- Incrementar la facturación de la Cooperativa al mismo tiempo que se incrementan los resultados económicos y la calidad de vida de los empleados.
- Mantener el nivel de empleo en los lugares de trabajo protegidos después del acuerdo firmado con la Oficina de Empleo de la Región.

7.2._WALTERNON AND ELGIN COMMUNITY HOMES

La empresa *Walterton Builders Ltd* ofrece oportunidades de empleo y formación a los vecinos, a través de la reparación de sus propias viviendas, permitiéndoles además conseguir trabajo fijo dentro de la industria de la construcción. El proyecto comenzó en abril de 1993 y terminó en el año 2002.

La *"Walterton and Elgin Community Homes (WECH)"* fue la primera y sigue siendo una de las pocas asociaciones de vivienda controladas por los residentes que ha hecho uso del Reglamento de Opción del Inquilino correspondiente a la Ley de la Vivienda de 1988 para adquirir la propiedad de sus viviendas de manos municipales.

Los residentes viven en unas ocho calles de casas victorianas y en una promoción de bloques prefabricados de baja altura cuyas condiciones de mantenimiento se había ido degradando progresivamente.

Las autoridades municipales habían planeado realojar a los inquilinos y vender las casas, pero los residentes se opusieron y decidieron quedarse en ellas y arreglarlas. Aunque no pudieron convencer a las autoridades, los vecinos consiguieron que les fuera transferida la propiedad en abril de 1992, recurriendo al reglamento denominado Opción del Inquilino, con una tasación en la que se incluía el coste del trabajo necesario para la renovación. De este modo, se ha puesto en marcha un programa de reparaciones de 25 millones de libras, financiado en parte mediante una subvención incluida en la transferencia y en parte mediante una subvención, la asociación de vivienda.

La WECH ha intentado por todos los medios que esta operación se convierta en una ocasión para la comunidad local de conseguir oportunidades de trabajo y de formación. Se intentó que los contratistas locales formaran sus plantillas con residentes pero, debido en parte a que el nivel de formación general era muy bajo, se tomó la decisión de establecer la *"Walterton Neighbourhood Builders (WNB)"*. Las subvenciones concedidas por un par de asociaciones caritativas permitieron consolidar adecuadamente la organización antes de llevar a cabo ningún trabajo. Finalmente, la

WNB llegó a licitar en concursos junto con otras constructoras a principios de 1994 y en estos momentos ya ha completado obras por un valor de casi 400.000 libras.

La inversión en grandes proyectos de construcción tiene como ventaja asociada la posibilidad de ofrecer oportunidades de trabajo y formación. No obstante, la necesidad de conseguir el coste más bajo posible y de finalizar la obra con una fecha y una calidad acordada acaban convirtiéndose con excesiva frecuencia en los factores a los que se puede atender a la hora de asignar la obra a un contratista. Cuando se trata de una cooperativa de construcción se pueden generar oportunidades de trabajo y formación locales, pero inevitablemente quedan limitadas al contrato.

El programa de obras de reparación de la WECH puede tardar diez años en completarse y, por tanto, ofrece a los residentes locales las oportunidades de conseguir trabajo y de adquirir experiencia en el campo de la construcción durante un periodo largo de tiempo. Por otra parte, el establecimiento de la *"Walterton Neighbourhood Builders"* con el doble objetivo de conseguir contratos de construcción mediante concursos y de ofrecer empleo y formación locales, permitió el desarrollo y la expansión de dichas oportunidades.

El objetivo de la WNB de generar empleo local se extiende más allá de los residentes en casas de la WECH y cubre a todas aquellas personas que viven habitualmente en el barrio. En lo que se refiere a los residentes de la WECH, un estudio sobre su nivel de capacitación desveló que era baja, de modo que la WNB durante su segundo año, buscó simultáneamente las formas de incrementar tanto su formación como oportunidades de trabajo para personal no cualificado.

La WNB ha completado trabajo por valor de 400.000 libras.

El número de residentes contratados y formados se desglosa en los siguientes (en % del total):

- Hombres contratados: 55%
- Hombres formados: 81%
- Mujeres contratadas: 4%
- Mujeres formadas: 19%
- Minoría étnica contratada: 30%
- Minoría étnica formada: 36%

Entre los contratados, 21 han conseguido empleo con otros contratistas o se han convertido en trabajadores autónomos.

En los barrios de renta baja, el dinero tiende a no circular como en las zonas de clase media. Prácticamente todos los ingresos se dirigen inmediatamente para pagar el alquiler y adquirir bienes básicos.

Al incrementar el empleo, es mayor la cantidad de dinero disponible que circula por las tiendas y comercios locales, lo cual a su vez, ofrece a estos negocios mejores oportunidades de subsistencia y, por otra parte, los hace más accesibles a la economía de todo el mundo. Los grandes proyectos que se extienden durante un periodo prolongado de tiempo ofrecen mejores oportunidades para llevar a buen destino sus objetivos.

Son pocos los negocios comunitarios de construcción que se han establecido con los objetivos de la WNB. Generalmente se ha considerado que era en exceso difícil y se han atendido las necesidades locales de trabajo y formación mediante acuerdos específicos con los constructores locales.

La WECH es miembro de *"People for Actino"*, una red nacional de asociaciones de vivienda que buscan formas de sacar el mismo rendimiento a las inversiones localizadas en barrios.

Mediante el estudio y el seguimiento de los elementos conseguidos por la WNB, así como del modo en que han conseguido fundar y consolidar una estructura bien organizada y dotada de recursos antes de empezar, se conseguirá que sus ideas se difundan y sean asumidas por otros miembros de la red en otros lugares del país.

La WECH busca en estos momentos establecer otros negocios comunitarios basados en el comercio al por menor, como una cafetería.

Con frecuencia, la demolición, la remodelación a gran escala, son consideradas las soluciones en el caso de las zonas urbanas degradadas. Pero estos remedios no tienen en cuenta a las comunidades que habitan en dichas zonas. Los residentes en Walterton y Elgin rechazaron los planes de las autoridades locales, unos planes que habrían acabado con su comunidad. Tras conseguir la propiedad de sus viviendas, se embarcaron en un proceso de regeneración controlado por ellos mismos y destinado a mejorar y preservar la comunidad existente.

Los residentes de la zona tienen en su mayor parte ingresos bajos y pertenecen a minorías étnicas. Todos ellos disponen ahora el derecho a controlar la WECH eligiendo a su comité director.

7.3._REDAR

Con este proyecto se pretendió la creación de una Red de Teletrabajo formada por personas con discapacidad física o sensorial.

7.3.1._La Sociedad de la Información, la Discapacidad y la Ciudad de Zaragoza

"La Tecnología de la Información como herramienta para el empleo de nuevos grupos de personas con discapacidad y, por tanto, desempleados, es un aspecto

importante de la Sociedad de la Información. El número de personas con discapacidad de Europa constituye un porcentaje desproporcionadamente alto de personas desempleadas.

La Tecnología de la Información puede cambiar esta situación proporcionando puestos de trabajo en casa a las personas con discapacidad o adaptando los lugares de trabajo convencionales para posibilitar el empleo a los posibles nuevos grupos de usuarios.

Todos los participantes en el desarrollo de la Sociedad de la Información deben trabajar juntos para conseguir unas condiciones que también sean adecuadas para las personas con discapacidad. Los creadores de políticas, los proveedores de servicios (sociales y sanitarios, pero también los proveedores de Internet, por ejemplo), los investigadores y los que participan en la industria deben involucrar a las personas con discapacidad en el desarrollo de sus servicios, la investigación y productos para garantizar que los resultados sean los adecuados y que realmente satisfacen las necesidades de las personas con discapacidad.

El objetivo principal debería ser la inclusión sistemática de las personas con discapacidad en la investigación y el desarrollo tecnológico para garantizar que haya una participación en igualdad de condiciones entre usuarios y fabricantes, y para evitar la creación continua de soluciones que no sean utilizables por grandes grupos de consumidores potenciales.

Una vez asegurada la adquisición necesaria de competencia técnica para participar en el desarrollo de los productos, se deberá reconocer a los usuarios especialistas como participantes en igualdad de condiciones en esta función y deberán tomar parte de forma sistemática en la investigación y el desarrollo como componentes de la Sociedad de la Información." (Foro Europeo para la Discapacidad)

La ciudad de Zaragoza quiere, a las puertas del siglo XXI, contribuir a la construcción de la Sociedad de la Información desde esta óptica participativa, que incluye a todos los ciudadanos, contando con el aporte de cada uno y proporcionando las ayudas necesarias para que todos tengan la posibilidad de añadir los resultados de su labor al beneficio común.

Zaragoza, quinta ciudad de España en número de habitantes (supera los seiscientos mil) y punto central de la zona más desarrollada del Estado, se configura como una ciudad de nivel europeo y comprometida con las políticas de globalización e integración más avanzadas del continente.

Es en este contexto donde se crea en 1999 una red de teletrabajo para que las personas con discapacidad de la ciudad y su entorno puedan incorporarse al empleo desde el ejercicio de unas actividades que están transformando la economía mundial.

7.3.2._El Proyecto REDAR 1998-99, una iniciativa HORIZON

El Ayuntamiento de Zaragoza, en colaboración con la Asociación "Grupo AXON Aplicación Integral de Recursos" y con la co-financiación del Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE, desarrolló durante los años 1998-99, el Proyecto REDAR, en el marco de la Iniciativa Empleo - Horizon III de la Unión Europea.

El Proyecto REDAR se centró en la creación de una Red de Teletrabajadores en régimen de Autoempleo Cooperativo, cuyos componentes, con diferentes discapacidades físicas o sensoriales, desarrollaran su actividad en la ciudad de Zaragoza.

La creación de la Red, las actuaciones encaminadas a la formación de los Teletrabajadores y los diferentes apoyos que garanticen los puestos de teletrabajo, respondían a los siguientes objetivos:

- Promover el empleo, el desarrollo económico y la integración social.
- Estructurar redes de cooperación, servicios de apoyo y ofertas de teleformación.
- Capacitar en el uso de tecnologías telemáticas a personas con alguna discapacidad inicial.
- Fomentar el teletrabajo, la teleformación y el intercambio de conocimientos sobre las aplicaciones sociales de las nuevas tecnologías telemáticas.

Para el cumplimiento de los objetivos, se realizaron las siguientes **acciones:**

a) Creación, puesta en marcha y desarrollo de una Plataforma de Servicios de:

- Consultoría y asesoramiento para el teletrabajo
- Teleformación para el teletrabajo que, conectada telemáticamente y mediante videoconferencia punto a punto con la red de teletrabajadores REDAR, contribuya a la inserción de sus componentes.
- Plan Formativo sobre tecnologías telemáticas y técnicas de teletrabajo, dirigido a tres colectivos:
- Futuros teletrabajadores, a los que se formará en aulas equipadas para simular teletrabajo y con las ayudas técnicas necesarias para salvar las discapacidades de cada alumno.
- Teletrabajadores de la Red REDAR, a los que se teleformará en su propio puesto de teletrabajo.
- Expertos de diferentes disciplinas, a los que se formará en "teletrabajo adaptado" para aprovechar sus capacidades en el entorno del Proyecto REDAR

b) Apoyo a la creación y mantenimiento de los puestos de teletrabajo, a través de:

- Subvenciones al Autoempleo.

- Creación de Redes de Cooperación y Comercialización.
- Estudios, Investigaciones y Desarrollos Tecnológicos.
- Divulgación y sensibilización, mediante:
- Creación de una Página Web.
- Divulgación del Software desarrollado como Ayuda Técnica.
- Sensibilización y Difusión de Resultados.

Además, el Proyecto REDAR forma parte del Proyecto Transnacional INTERLINKS (Interconnection and Labor Integration of Networkers), concebido como una herramienta transnacional que facilite la comercialización de los outputs generados por cada una de las redes nacionales de teletrabajadores y posibilite una mejor intercomunicación entre sus usuarios y un mayor alcance en la difusión de resultados.

7.3.3._El Proyecto REDAR en el año 2000, servicios de información

Finalizado el año 1999, se continuó en el año 2000 con el desarrollo de la RedREDAR de teletrabajo, y la canalización de sus productos al mercado ordinario, a través del Centro Especial de Empleo Inforedar Servicios S.L.

Inforedar Servicios se centró en orientar el trabajo de los miembros de la RedREDAR hacia los servicios de información personalizada al usuario de internet.

Esta orientación se basó en dos consideraciones:

- La necesidad que tienen los mercados basados en NTIC en manejar información personalizada para el usuario.

La idoneidad de una red de teletrabajo, como la RedREDAR, para abordar la prestación de estos servicios de una forma competitiva.

7.4._MODABARR

El empleo en las zonas rurales portuguesas es muy escaso, y sobre todo para las mujeres, las cuales están mal preparadas para afrontar un mercado laboral muy restringido. Esto provoca que muchas de ellas emigren a otras zonas donde les sea más fácil desarrollarse.

Para las que no han emigrado, la profesionalización de actividades femeninas tradicionales - artesanía, productos agroalimentarios, etc. - parece ser, junto con el turismo, la única vía de integración posible en la economía formal, a condición de superar los importantes obstáculos culturales y estructurales.

Teresa Lima, directora financiera de ADRAT, grupo de acción local para el Alto Tâmega (norte de Portugal), al igual que Francisco Botelho, antiguo responsable de

GAL y consejero de desarrollo en Ribeira de Pena afirman que la zona está muy influenciada por las series televisivas brasileñas.

Dos testimonios similares que muestran muy bien como en este país las mujeres están anquilosadas: la fuerte cerrazón del país en sí mismo, su retraso en el desarrollo evidente en las zonas de interior y el paternalismo de los años de dictadura han dejado al "sexo débil" en la cuneta. La reciente penetración de los valores de la sociedad de consumo, ofrecidos en la televisión y mostrados por los y las emigrantes que vuelven al país, han creado necesidades que exigen la monetización a marchas forzadas de una economía rural inadaptada, con todas las frustraciones que este fenómeno conlleva.

Con los grandes cambios que se han dado en el mundo rural de Portugal desde hace 10 o 15 años, parecía que las mujeres no lo tenían nada fácil para "ganarse la vida" e insertarse en la economía formal: con bajos niveles de escolarización, tienen pocas oportunidades para acceder a un empleo asalariado siendo además el mercado local muy limitado. El autoempleo asalariado parece que ha sido siempre la única solución posible y la artesanía (sobre todo la textil en esta parte del país) el único sector con más posibilidades; con la profesionalización de esta actividad tradicional de muchas mujeres rurales y con la organización de un verdadero sector artesanal, las agencias locales de desarrollo, apoyadas por el gobierno portugués (Comisión de la Condición femenina, Instituto del Empleo artesanal, etc.) y la Unión europea (programas NOW, ILE, LEADER...) podrían explotar esta gran fuente de empleos para las mujeres.

En el Norte de Portugal, las mujeres se han organizado para hacer ropa tradicional, para uso propio, haciendo de ello una actividad económicamente viable. Así las mujeres han ganado libertad, han desarrollado una forma nueva de organización de trabajo y han creado empleos a largo plazo.

Barroso es una diminuta región de montaña al norte de Portugal. Las precipitaciones son fuertes y la media de temperatura es baja. La geografía y el clima son inadecuados para actividades de cultivo de la tierra. La región está aislada y la escasa población vivía según los modelos tradicionales. Las mujeres hacen la ropa de lana, según las necesidades de su familia. Esta actividad sin embargo comenzó a disminuir. La gente joven rechazó llevar la ropa tradicional, la que ellos consideraban como pasada de moda, y la ropa industrial proporcionaba una gran competencia para los productos artesanales.

Con el lanzamiento del Programa de LÍDER en 1991, un grupo de gente joven activamente involucrada en el desarrollo local logró formular un proyecto que consistió en establecer una firma de ropa tradicional. Durante los tres primeros años, la iniciativa fue dirigida por una cooperativa de turismo que utilizaron aproximadamente durante diez años como instrumento institucional y financiero para la reali-

zación de sus proyectos. El sesenta por ciento de la inversión inicial vino del Programa LÍDER. Durante los seis primeros meses se organizó un curso de costura, y asistieron varias mujeres en paro. Se estableció una red de suministro de tela tradicional, movilizando a mujeres que todavía practicaban esta actividad en los distintos pueblos. Simultáneamente se realizaron investigaciones sobre la historia de la región para conocer los productos de ropa tradicionales y los bordado.

Los diseños creados por estas mujeres tuvieron una gran aceptación porque era más elaborados y auténticos.

Los productos son vendidos por varios canales: ventas directas a nivel local y nacional, ferias nacionales, y tiendas de moda. La campaña publicitaria más innovadora implica la organización de desfiles de modas. De esta manera, un producto que era al principio para el propio consumo ha encontrado un nuevo lugar comercial. Se lanzó la prestigiosa línea, "Modabarr". Las mujeres gradualmente asumen el proyecto. En 1994, se abandonó la cooperativa "madre" y se formó una empresa nueva. Sin embargo debido a sus muchos contactos, nacionales e internacionales, la cooperativa sigue jugando un papel fundamental en la venta de los productos. También se promocionaron además de la ropa tradicional, otros productos locales, como artículos de decoración interior.

Los empleos creados son sostenibles porque la empresa ha tenido éxito en alcanzar la estabilidad financiera sin ningún tipo de subvenciones. Se abren nuevas ocasiones de comercialización, algunas en otros países. Aunque los salarios son iguales que el mínimo nacional, éstos son sin embargo, muy atractivos para las mujeres de la región.

La agencia ADRAT da apoyo a Modabarr, una empresa artesanal de confección de ropa que ha sabido unir la tradición con la modernidad, este proyecto es privado pero ya ha tenido numerosas repercusiones colectivas, además, ha permitido reintroducir una antigua actividad en vías de desaparición: tejer la lana in situ, una labor que garantiza cinco empleos de jornada entera y en un plano más general, revaloriza la artesanía local y muestra al conjunto de las productoras que es posible adaptar los productos tradicionales a la moda actual."

Los desfiles de moda financiados por LEADER han inspirado a otras artesanas y han suscitado el interés de una gran cadena de distribución. La compra de equipamiento informático ha permitido también modernizar la gestión de la empresa y la fabricación de los patrones que diseña Agnès Ellouz, parisina instalada desde hace varios años en la región.

El sector textil no es evidentemente la única actividad artesanal que se ha beneficiado del apoyo de LEADER: las pequeñas empresas agroalimentarias también son objeto de ayudas.

7.5._EMPRESA DE GESTIÓN DEL BARRIO

El éxito en la gestión de un barrio depende del esfuerzo de los que residen en él. Se ha implantado una Empresa de Gestión del barrio en Stedenwijk, Almere, siendo los residentes locales conjuntamente responsables de la gestión del barrio.

Stedenwijk, es uno de uno de los primeros distritos de la nueva ciudad todavía joven de Almere, cuyos residentes estaban descontentos con la gestión de su barrio. Esto se manifestó entre otras cosas en altos índices de migración, en menores ingresos y en falta de participación lo que estaba pasando en el barrio.

Así, y gracias a la iniciativa de dos asociaciones de viviendas de la zona, se implantó una Empresa de Gestión del barrio que es responsable conjuntamente de la administración de ese distrito urbano.

Francia es el origen de las empresas de gestión de barrios, y que se crearon allí y desde un principio se las llamó "regies de quartier", formadas en gran parte por vecinos residentes en el barrio, operan en 60 municipios.

Las actividades que desarrollan este tipo de empresas son muy variadas, y se incluye el mantenimiento y los servicios del barrio. Las asociaciones de viviendas, los servicios municipales y los residentes nombran las "regies de quartier".

La Empresa de Gestión de Stedenwijk tiene tres objetivos:

- Asegurar que el distrito está limpio y con un mantenimiento adecuado para que los residentes disfruten del mismo.
- Buscar la suficiente participación de los vecinos del barrio para que todos se responsabilicen en su medida de que deben trabajar todos juntos.
- Crear puestos de trabajo para los residentes para mejorar su situación, ya que en muchos casos es precaria y esta es la única forma de ingreso.

La Empresa de Gestión del barrio de Stedenwijk se hace cargo del mantenimiento de las viviendas y el entorno residencial. Los trabajos se hacen para el municipio en el campo del entorno residencial, tales como el mantenimiento de pequeñas plazas en el norte y el centro de Stedenwijk y los espacios verdes anejos. Las asociaciones de vivienda le hacen encargos para el mantenimiento de las viviendas, tales como trabajos de pintura y relleno de juntas.

Los vecinos pueden convertirse en miembros de la Empresa de Gestión. Las casas de los miembros reciben mantenimiento una vez al año. Dicho mantenimiento incluye un chequeo de las reparaciones y de las puertas, la estructura, los aparatos de saneamiento, etc. Se presta una atención adicional durante el periodo de vacaciones y se hace un descuento por segar, rastrillar y cavar el jardín.

El resultado de todas esas actividades es que el control social ha aumentado en Stedenwijk, el distrito se está beneficiando de ello y se han creado oportunidades de trabajo (a pequeña escala).

Los residentes y las asociaciones de viviendas son los socios fundadores de la empresa, junto con el municipio, y también son sus principales clientes. La gestión de demanda indistintamente por parte de los vecinos y de los empleados de las dos asociaciones de viviendas. Se evita así conflicto de intereses.

El gerente, ayudado por dos gerentes auxiliares, coordina las labores operativas. El personal se contrata en lo posible dentro del propio Stedenwijk. Esto asegura el compromiso del personal con el barrio.

Un estudio de 1992 reveló de la Empresa de Gestión del barrio de Stedenwijk era viable económicamente. Durante el primer año (1993) se adelantó un giro de 175.000 florines holandeses. Este ingreso se obtuvo de los encargos de las asociaciones de viviendas (aproximadamente 130.000 florines holandeses) y del Departamento Municipal de Obras Públicas (aproximadamente 45.000 florines holandeses). Como un requisito previo, se exigió que al menos el 50 % de los inquilinos fueran miembros de la Empresa de Gestión. Después de una vuelta inicial de reclutamiento, el 30 % de los residentes ya se han integrado en ella. Como resultado, la Empresa de Gestión del barrio pudo ponerse a trabajar rápidamente (mayo de 1993).

7.6._LARVAE MENTORING

El alto índice de fracaso universitario, debido al sistema educativo existente en la actualidad y la situación del mercado de trabajo no ofrecen alternativas para aquellos que no han conseguido finalizar su formación, convirtiéndose, cada vez más en un colectivo de exclusión del mercado laboral.

Larvae Mentoring tiene como objetivo final la reinserción laboral de jóvenes que no han finalizado con éxito sus estudios universitarios combatiendo todas las formas de discriminación y desigualdad existentes en el mercado de trabajo mediante el fomento del espíritu de empresa y la movilidad.

Con la consecución de este objetivo final se pretende alcanzar los objetivos más generales del proyecto (evitar la exclusión social, reducir los desequilibrios por razón de sexo, facilitar la adaptabilidad de las personas inmigrantes, mejora del actual sistema universitario, etc.)

No obstante, conforme se ha ido ejecutando el proyecto, se ha detectado la necesidad de ampliar el colectivo beneficiario a otros ámbitos no contemplados en un inicio como objeto de trabajo. Estos nuevos campos de trabajo se basan, principalmente en la ampliación de carreras no técnicas, como por ejemplo las carreras de

ciencias sociales, ciencias naturales, humanidades, etc. y en individuos de un nivel de formación más diverso (Grado superior de Formación profesional, estudiantes de segundo ciclo, etc.)

Las principales líneas de actuación son:

- Investigación de Trabajo de Campo y Selección del colectivo beneficiario: Se realizará un estudio del colectivo mediante un análisis comparativo, una contrastación de las competencias por edades: jóvenes (menores de 30 años) versus mayores de 45 años, por género, y por origen: comunitario versus extracomunitario.
- Desarrollo de los Itinerarios Formativos y Creación de los centros Larvae: La formación va dirigida a: los dinamizadores del Larvae, los formadores como "mentores" y al colectivo de exclusión social y laboral. Una buena formación de los dinamizadores es fundamental para un funcionamiento óptimo de los centros Larvae.

La Agrupación de Desarrollo tiene como objetivo inicial la creación de viveros empresariales dirigidos a colectivos de exclusión social y profesional y pretende fomentar la cooperación con otros viveros ya existentes (en especial los procedentes de la relación Universidad-Empresa). Con la consecución de este objetivo se pretenden alcanzar entre otros los siguientes objetivos generales:

- Evitar la exclusión social de los alumnos universitarios de las carreras científico-técnicas que no hayan podido finalizar exitosamente sus estudios, a través del aprovechamiento de sus habilidades adquiridas.
- Reducir los desequilibrios existentes por razón de sexo, fomentando la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector objeto del presente proyecto.
- Facilitar la adaptabilidad de aquellas personas inmigrantes que desean incorporarse tanto a los centros universitarios técnicos como a las empresas y entidades de la Sociedad de la Información superando las diversas barreras.

Así, se pretende ofrecer a todos aquellos jóvenes que lo deseen, la oportunidad de crear su propia empresa o actividad profesional. Los viveros están repartidos por todo el territorio catalán, concretamente en la las comarcas del Garraf, Terra Alta, Pla de l'Estany, Tarragonès, Segrià, el Vallès Occidental y el Barcelonès es considerado como la base física y tecnológica donde se planifican y se desenvuelven las iniciativas de los jóvenes empresarios.

Con esta iniciativa se ha conseguido un avance tecnológico con la integración de la Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación a lo largo del proyecto, u la metodología utilizada incorpora elementos innovadores en la totalidad del pro-

yecto, seleccionando y captando tanto a los estudiantes emprendedores como a los empresarios mentores con criterios sensibles con los colectivos desfavorecidos.

Con el objeto de garantizar la consolidación y difusión del proyecto, el diseño metodológico ha incorporado la entrega del Premio al Mentor en el seno de un encuentro internacional.

Los objetivos que se plantean son innovadores en cuanto a los colectivos beneficiarios, ya que no hay ningún programa destinado a los estudiantes universitarios que no hayan finalizado con éxito sus estudios.

7.7._ABOAVITA

El desarrollo del proyecto se centra en el período de tiempo que transcurre desde el 15 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2003. Con este proyecto, se pretende integrar a inmigrantes de distintas edades y sexos en el mercado laboral que son un grupo de riesgo con posibilidad de ser excluidos del mercado laboral.

El principal problema con el que se encuentran es el idioma. Este proyecto prevé acabar con la exclusión de dichos inmigrantes facilitando el aprendizaje del idioma y ampliando las posibilidades de los mismos además del desarrollo de otras habilidades.

Los objetivos del proyecto son:

- Acelerar la integración de los inmigrantes en la sociedad finlandesa.
- Fortalecer la cooperación entre uniones comerciales y compañías representativas para mejorar el empleo de inmigrantes y obtener "best practices".

ABOAVITA está compuesta por inmigrantes de diferentes edades y sexos con riesgo de ser excluidos. La idea básica del proyecto es que se estudie la situación de los inmigrantes, su capacidad de trabajo, su vida laboral, se examinan sus conocimientos de la lengua, sus intereses ocupacionales para obtener un plan de carrera real adaptado a ellos.

El punto clave en el desarrollo de ABOAVITA es producir medidas que orienten a los participantes hacia unos estudios específicos acordes a sus necesidades que faciliten su búsqueda de empleo.

El apoyo es realizado por colaboradores que actúan como contacto entre los participantes, empleados y formadores. En este sentido, los participantes reciben guias e información que clarifica sus elecciones de ocupación, especifica sus técnicas vida laboral y conduce al empleo. Para incrementar la flexibilidad del proceso, el proyecto incluye una formación adicional que el participante puede realizar en función de sus necesidades.

Las innovaciones presentadas se resumen:

- Extensiva cooperación en la formación por parte de las organizaciones.
- La formación es llevada a cabo en estrecha relación con el participante, uniones comerciales y empresario.
- Flexibilidad del proceso.
- Nueva tecnología en el proceso de aprendizaje.
- Conocimiento de dificultades tomadas en cuenta como factores que provocan la exclusión.

El proyecto se divide en tres acciones:

a) Desarrollo y Planificación:
Esta fase se desarrolló desde el comienzo del mismo hasta mayo del año 2002, siendo su contenido:

- Diseño e información del plan de difusión.
- Comienzo de la cooperación transnacional y la firma de convenios para su posterior puesta en marcha.
- Comienzo de la preparación de las acciones 2 y 3.

b) Implementación:
Esta fase se está desarrollando actualmente, habiendo comenzado en enero de 2002 y finalizará en diciembre de 2003.
Su contenido es:

- Investigación de las necesidades de entrenamiento de los participantes.
- Comienzo del entrenamiento de los formadores.
- Creación de páginas web como soporte de comunicación interna y externa.
- Creación de bloques y desarrollo de situaciones.
- Comienzo de actividades.
- Desarrollo e introducción de entornos abiertos de aprendizaje.
- Planificación y evaluación del material de estudio.
- Introducción del material virtual de estudio.
- Establecer relaciones.
- Analizar actividades transnacionales y desarrollarlas.

c) Construcción de redes de cooperación difusión y mantenimiento de buenas prácticas:
Esta fase también se está desarrollando actualmente, habiendo comenzado en enero de 2002 y finalizará en diciembre de 2003.

El contenido se resume:

- Implementar la información y el plan de difusión.
- Determinación de las buenas prácticas y construcción de redes de cooperación temáticas a nivel nacional e internacional.

Los resultados de las actividades llevadas a cabo en este proyecto están siendo:

- La integración de inmigrantes en la sociedad finlandesa.
- Fortalecimiento de la cooperación para la creación de empleo para inmigrantes.
- Las "best practices" están sirviendo para prevenir la exclusión de inmigrantes del mercado laboral.
- La región está dando imagen de multicultural y multirracial que beneficia, cara al exterior, para la llegada de turismo y nuevos mercados.

7.8._TRABAJAR SIN FRONTERAS EN LA EUROPA DEL MAÑANA

Este proyecto se desarrolla mediante el CGM (Consorcio para las cooperativas sociales Gino Mattarelli) de Italia y la NAUWC (Unión Nacional de Auditoría de Cooperativas de Trabajo / National Auditing Union of Workers Cooperatives) en Polonia.

CGM es de creación anterior a NAUWC ya que la primera fue creada en 1987 y la segunda en 1995, dándose lugar al proyecto en cuestión en el año 2002.

CGM es un consorcio de empresas cooperativas sociales que operan en el área de los servicios sociales, salud y educación, servicios de atención a los mayores, discapacitados, menores, toxicómanos, etc... (Las denominadas cooperativas de tipo A), o en el campo de la inserción socio laboral (cooperativas de tipo B).

La actividad de CGM incluye así mismo un servicio de consultoría técnica, formación profesional, comercial y financiera, elaboración de proyectos y seguimiento de proyectos europeos que tengan un carácter estratégico e innovador, así como la diseminación de productos culturales e impresos que promuevan la cultura de la cooperación social.

En los últimos años, CGM ha desarrollado aspectos relacionados emprendedores, promoviendo el intercambio de experiencias empresariales, a través su extensa red, tanto a nivel nacional como entre las organizaciones Europeas con las que trabaja.

La principal actividad de **NAUWC** es actuar como auditor de sus cooperativas (esto es obligatorio según la legislación por la que se rigen las cooperativas polacas), for-

mación, trabajo como consultora y labor de representación frente al gobierno y otras organizaciones polacas e internacionales.

En la actualidad su objetivo es promover los grupos y consorcios empresariales entre sus cooperativas afiliadas.

Dentro del marco del proyecto SCOPE (Reforzar las Cooperativas y Empresas Participadas en Europa Central y Oriental), CGM y NAUWC han lanzado el proyecto

"Trabajar sin Fronteras en la Europa del mañana".

Este es fruto de una petición para que los valores cooperativos y la misión de las cooperativas intervengan contra la especulación criminal que se está viendo en el campo de la inmigración. La idea es abordar la cuestión de la inmigración desde el punto de vista de la reciprocidad e integración: en este sentido es un proyecto piloto que puede ser replicado en otras zonas geográficas y otros sectores de la economía social.

Las finalidades del proyecto son:

- consolidar las cooperativas sociales y sanitarias en Polonia basándose en la estrategia de consorcio.
- organizar el traspaso de personal de enfermería de las cooperativas de salud polacas afiliadas a CGM, a cooperativas italianas afiladas al consorcio CGM. Como consecuencia de la falta de personal de enfermería en Italia y a un exceso en Polonia.

Se ha firmado un acuerdo global entre CGM y NAUWC, y además se están firmado acuerdos específicos entre NAUWC y consorcios locales afiliados a CGM, que en la actualidad se están uniendo al proyecto (hasta ahora están incluidos, Ravenna, Brescia, Cremona, Como, Bergamo y Mantova). NAUWC organiza la selección de enfermeros / enfermeras así como cursos de idioma en Polonia, mientras que CGM se ocupa del reconocimiento del título de enfermería otorgado por Polonia.

300 Enfermeros / as polacos / as han comenzado ya a trabajar en las cooperativas sociales italianas (en el consorcio local de Ravenna) y otros / as están a la espera de hacer lo mismo. Se les ofrecen las mismas condiciones laborales que el personal de enfermería italiano.

Se han presentado peticiones para la obtención de fondos adicionales para las futuras fases del proyecto, que incluirían la consolidación de los servicios sanitarios que ofrecen las cooperativas en Polonia a través de consorcios, y un marco de cooperación a largo plazo entre las cooperativas socio-sanitarias polacas e italianas.

CGM esta compuesta por unos 24.000 empleados, de los cuales, alrededor de los 1.700 son trabajadores discapacitados y colaboran con la misma 4.000 volunta-

rios. Este consorcio está formado por 1.100 empresas, agrupados en 71 consorcios locales teniendo un volumen de negocio entorno a los 750 millones de euros.

:: Por lo contrario, NAUWC esta compuesta por unos 25.000 empleados, está formado por 500 empresas y tiene 16 oficinas regionales.

7.9. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN LA CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS (PATH)

El Programa de Discriminación Positiva en materia de "*Formación para el Empleo en la Construcción de Viviendas (PATH)*" se creó para proporcionar formación y experiencia en los trabajos relacionados con la construcción de viviendas con el objetivo de dar empleo a las personas de las minorías étnicas que ocupan muy pocos puestos profesionales en estos campos. Como resultado, las personas de las minorías étnicas pueden realizar los trabajos en igualdad de condiciones y se asegura que tengan una mayor tasa de representatividad en los trabajos relacionados con la vivienda y progresivamente en las organizaciones del sector privado relacionadas con el alojamiento social como las de los promotores y los arquitectos.

Dos publicaciones realizadas en 1983 y en 1985 ("Raza y Vivienda") mostraban que los puestos de trabajo cualificados que ofrecían las asociaciones de construcción de viviendas a las personas de las minorías étnicas eran extremadamente escasos. Las asociaciones pretenden proporcionar la mayor cantidad de viviendas a un precio asequible. Entre los alojados se incluye generalmente una mayor proporción de personas de las minorías étnicas que del resto de la comunidad, proporción que puede representar más del 60% en Londres. Si tanto las asociaciones como las empresas tenían que representar a las comunidades a las que querían servir, las barreras que estaban causando este desequilibrio, tenían que ser identificadas y abordadas.

Una parte de la solución se basaba en un mejor control de las solicitudes para puestos de trabajo, de las entrevistas y de la selección de los puestos de trabajo para asegurar que no había ninguna discriminación consciente o inconscientemente. También estaba claro que había que hacer mucho más para ofrecer la formación y la experiencia que proporcionar a las personas de color la capacidad para competir en igualdad de condiciones por los empleos en trabajos relacionados con la construcción de viviendas.

La Federación de Organizaciones para la Vivienda de la gente de Color (FBHO), la Federación Nacional de Asociaciones para la Vivienda (NFHA) y grupos de asociaciones de construcción de viviendas, decidieron además, crear el "Programa de Discriminación Positiva en Materia de Formación para el Empleo en la Construcción (PATH)". Inicialmente había dos programas en Londres y en Leedes. El PATH de Londres se creó 1986.

Las políticas de igualdad de oportunidades consisten en fomentar la igualdad de todos los sectores de la comunidad en el acceso a los puestos de trabajo, en este caso en las asociaciones de construcción de viviendas o de las autoridades locales. Mediante el control de la gente que solicitaba los empleos y de los que los obtenían, se descubrió que una de las razones por las que las minorías étnicas estaban infrarepresentadeas era por la falta de oportunidades que adolecían para obtener formación y experiencia en los campos mencionados.

El PATH proporcionó formación a través de un curso de formación para los trabajadores, a los que la empresa liberaba un para que pudieran asistir, en una escuela y de la experiencia a pie de obra, además de cursos de corta duración complementarios. Los programas estaban estructurados para proporcionar los requerimientos que se necesitan para los puestos concretos. Los aprendices que se eligen son aquellos que están muy motivados y la participación de las empresas en el programa se consigue a través de una selección positiva.

El PATH proporciona formación a un grupo de aprendices con trayectoria parecida y que comparten experiencias similares, lo que significa que pueden aprender en un ambiente de apoyo mutuo.

El PATH ha formado en Londres a 284 hombres y mujeres desde 1986, con un promedio de 40 aprendices al año. Los cursos duran uno, dos o tres años. El objetivo inicial era la gestión de temas de la vivienda pero se han realizado cursos de formación en un total de quince disciplinas:

- Contabilidad
- Arquitectura
- Vigilancia y mantenimiento de edificios
- Ingeniería civil y estructural
- Gestión de hoteles
- Asesoría en viviendas
- Promoción de viviendas
- Gestión de viviendas
- Media y alta gestión
- Dirección de personal
- Arquitectura técnica
- Gestión primera
- Gestión in situ
- Trabajo en proyectos especiales
- Vigilancia

Se ha proporcionado formación a un número igual de hombres y de mujeres. La gente entre 31 y 35 años representa la proporción más alta de los aprendices (38%), mientras que hay un 25% en cada intervalo entre los 18 y los 25 años y entre los 26 y los 30 años. El 50% de los aprendices tienen el graduado escolar, el 50% tiene algún diploma de educación secundaria y un 12% tiene el GCSE o no tiene ninguna titulación en absoluto. De todos ellos, cerca del 60% no tenían empleo cuando solicitaron la formación.

El programa ha tenido un impacto importante, el 96% de los que recibieron formación han obtenido un empleo a tiempo completo o han seguido ampliando su educación durante cuatro meses para completar el curso. Se ha obtenido un elevado porcentaje de aprobados en los exámenes profesionales en los que han participado los aprendices.

Esta propuesta para paliar los efectos de la discriminación en el pasado o la falta de oportunidades educativas también ha sido aceptada por otros grupos de trabajadores como los de los bancos, de las empresas constructoras y de otras profesiones. El PATH de Londres se centra en dar pasos para desarrollar el trabajo en esas empresas.

Muchos de los aprendices que iniciaron el primer nivel de los cursos del PATH han visto el programa como una manera de evitar caer en el desempleo y posiblemente en la delincuencia.

El programa de Discriminación Positiva es unas medidas por las que las empresas, bajo la ley de Relaciones de Raza de 1976, pueden legalmente dedicarse a favorecer a la gente de las minorías étnicas para que pueda competir en igualdad de condiciones por los puestos de trabajo en los que están infrarepresentados.

Las empresas socialmente concienciadas del Reino Unido han preferido no utilizar este camino, sino concentrarse en conseguir mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, al anunciar los puestos de trabajo más ampliamente y controlar el equilibrio étnico de los solicitantes y de los escogidos para así identificar y eliminar las prácticas discriminatorias conscientes o inconscientes.

Sin embargo hubo una resistencia inicial al PATH. Ahora ha sido aceptado y puede desempeñar un papel muy importante al informar y proporcionar formación las personas de las minorías étnicas que tienen un menor acceso a las oportunidades existentes de empleo y que pueden tener menos oportunidades de tener contactos informales y experiencia laboral que la gente de raza blanca.

Las asociaciones de construcción de viviendas, al centrarse en ayudar a las comunidades desfavorecidas, se preocupan especialmente de asegurar que su personal refleje a la comunidad a la que sirven. En los lugares en los que se identifique una

diferencia entre el porcentaje de empleos y la comunidad local, las asociaciones se apoyarán en el programa del PATH como una de las medidas para corregir la situación. El apoyo es especialmente importante ya que el objetivo del programa es superar los efectos de la discriminación previa en la educación y en la pérdida de confianza a causa de las dificultades para superar esta discriminación. De este modo, el aprendiz se asegura que la búsqueda de empleo es una competición abierta. No se produce la situación de dar a la gente el empleo temporalmente para cubrir una cuota o un objetivo.

Como consecuencia del pacto del PATH en Londres, otros programas PATH se han creado en más lugares del país en colaboración tanto con las asociaciones de construcción de viviendas como con las autoridades locales.

Ha habido un aumento sustancial de la proporción de empleados de las minorías étnicas en las asociaciones de construcción de viviendas. En las asociaciones de construcción de viviendas más importantes de Londres, cerca de un tercio del personal tiende a proceder de las minorías étnicas actualmente, frente al 10% de los primeros años de la década de los 80.

En los puestos de más responsabilidad la proporción es más baja, entre el 10% y el 15%, pero está aumentando con el crecimiento de las oportunidades de promoción.

PATH ha desempeñado un importante papel en el aumento del número de personas de las minorías étnicas que están trabajando en las asociaciones de construcción de viviendas en puestos cualificados y de mayor responsabilidad.

Han recibido formación 84 hombres y mujeres desde 1986 (con un promedio de 40 aprendices al año

De ellos, el 96% han conseguido un empleo a tiempo completo o una formación adicional de 4 meses.

Un alto porcentaje de aprendices han aprobado los exámenes profesionales a los que se han presentado.

Aunque esto no es claramente atribuible al PATH, la representación de las minorías étnicas en Londres ha aumentado, cerca del 30% frente al 10% de los primeros años de la década de los 80.

7.10._ADIE, ASOCIACIÓN PARA EL DERECHO A LA INICIATIVA COMUNITARIA

Esta Asociación está inspirada en la experiencia desarrollada por el Gramen Bank en Bangladesh, entidad que en 1995 contaba con 4 millones de miembros con una tasa de retorna del 98%.

Los precursores de la creación de este mercado de microempresas supieron combinar adecuadamente un "expertise", y un exhaustivo conocimiento del mercado local.

Así, la Asociación ADIE, cuyo año de creación es 1990, y partiendo de la experiencia anteriormente citada ha realizado una adecuada combinación entre mecenas del mundo de la economía y las finanzas y asociaciones de desarrollo local, ayuda social y de ayuda a la creación de empresas.

La idea es adaptar al contexto Francés las experiencias del sistema de micro-créditos que se ha desarrollado de forma notable en países del tercer mundo, ayudando así a millones de personas a crear sus propios puestos de trabajo.

En Francia, donde 7 millones de personas viven en la pobreza, la demanda de microcréditos ha ido en aumento en la última década: se estima que existe un potencial de creadores de su propio trabajo que va desde 20.000 a 30.000 personas, pero que podría alcanzar las 100.000 personas si los procedimientos se simplificasen y los recursos financieros suficientes fueran disponibles.

El procedimiento para la concesión de estos microcréditos es:

- Los aspirantes a crear o desarrollar su propio puesto de trabajo o su propia actividad económica pueden contactar cualquiera de las 22 oficinas regionales de la asociación, donde se evalúa la capacidad de éxito del proyecto y donde se establece un esquema financiero facilitando una primera aproximación al mismo. En base a dicha aproximación, el beneficiario prepara un pequeño dossier sobre el mismo con el fin de reflexionar sobre aquellos aspectos que no hubiese considerado en un primer momento.

  Una vez que el dossier está completado, el futuro beneficiario volverá a contactar con ADIE para fijar unas entrevistas que validen su enfoque.

- Una vez que se considera viable, se somete a un análisis de riesgo en el que se analizará la coherencia y viabilidad definitiva del proyecto. Finalmente, si supera este análisis de riesgo se concede el microcrédito. Este puede ir desde 500 a 5000 euros, a devolver en dos años con un tipo de interés del 8,5% más un 2% destinado a un fondo de garantía. El hecho de que tase este tipo de interés responde a que los responsables de la Asociación son conscientes de que la concesión de un préstamo de este tipo no es un acto gratuito, de hecho no pretenden ser una alternativa a la banca clásica.

  Pueden solicitar préstamos adicionales hasta que sean capaces de solicitar un préstamo / crédito en los sistemas convencionales.

- El seguimiento del proyecto también es labor de ADIE ya que asesorará al beneficiario sobre cualquier aspecto relativo a la creación de su empresa, especialmente en el aspecto regulador durante los 12 primeros meses de vida del proyecto.

Los recursos de ADIES provienen de varios fondos públicos y donaciones privadas. La asociación ha firmado acuerdos con varios bancos, que financian en un 80% los prestamos, pero también hay un porcentaje que proviene de sus fondos propios.

Los criterios para acceder a estos prestamos son la viabilidad del proyecto, la situación precaria del solicitante (parado o recibiendo el salario mínimo), su capacidad de determinación así como el apoyo de su entorno.

ADIE financia proyectos en todos los sectores, siendo la mayoría en el sector servicios, comercio minorista y artesanías. Algunos ejemplos: limpia cristales, taxistas, vendedores / tenderos, floristas, deshollinadores, estilistas, carpintero (que hace muebles, sillas, etc.), electricistas, criadores de caracoles etc.

La creación de microempresas, según ADIE es posible mediante el cumplimiento de 5 condiciones:

- El expertise y el espíritu de empresa: el microcrédito no será concedido si el interesado no cuenta con un interés y un espíritu emprendedor.
- El mercado: antes de conceder el microcrédito, la asociación evalúa las potencialidades del mercado en el que va a operar la microempresa candidata.
- El espacio: aunque para desarrollar empresas de estas características es necesario un espacio, los proyectos que normalmente se financian no los tienen, sino que son ambulantes o a domicilio.
- Financiación: normalmente, y salvo contadas excepciones, los créditos sólo se conceden a emprendedores que no han podido acceder a los mismos por la banca clásica.
- Acceso a la formación: los beneficiarios de los microcréditos se someten a formación que facilite su desarrollo.

Así, desde su creación se han creado más de 14.000 puestos de trabajo, con una media anual aproximada de 1.000 puestos por año, siendo el 30% de los mismos para mujeres. El personal que trabajo en esta asociación es en su mayoría voluntarios.

7.11._MONDRAGÓN CORPORACIÓN COOPERATIVA

Esta gran Corporación Cooperativa resume su historia en varias fechas clave:

- Primera institución educativa (Escuela Politécnica): 1943
- Primera cooperativa (Ulgor): 1956
- Primera institución de soporte de segundo grado (Caja Laboral): 1959
- Corporación (MCC): 1993

MCC "constituye un grupo empresarial integrado por más de 150 empresas estructuradas a su vez en tres grupos sectoriales: Financiero, Industrial y Distribución.

Según el presidente de MCC, la Misión de MCC aglutina los objetivos básicos de una organización empresarial que compite en los mercados internacionales, con la utilización de métodos democráticos en su organización societaria, la creación de empleo, la promoción humana y profesional de sus trabajadores y el compromiso de desarrollo con su entorno social.

La clave del éxito de Mondragón es el conjunto entero de las estructuras de apoyo que las mismas cooperativas han ido creando según las diferentes necesidades que iban apareciendo: desarrollo sectorial, de protección social, I+D e industrial, formación y sistemas de enseñanza (universidad Cooperativa), consultoría, banca, etc.

Uno de los grupos de mayor relevancia es justamente la banca (Caja Laboral), que jugó un gran papel de federadora desde su creación en 1959 hasta 1993, fecha en la que se establece la corporación.

Hasta finales de los años 80 la actividad del grupo se había centrado casi exclusivamente en el País Vasco (España). Pero esto ha cambiado radicalmente en la última década. En la actualidad, el grupo de distribución EROSKI se ha convertido en uno de los líderes de las cadenas de supermercados en España, reconocible a lo largo y ancho del país. Algunas cooperativas de producción de otras regiones se han unido recientemente al grupo, que está sufriendo un rápido proceso de internacionalización con plantas de producción en 11 países.

:: El número de trabajadores de la Agrupación asciende a 60.000, englobados dentro de 150 empresas y cuyo volumen de facturación lega hasta los 8 billones de euros (industria y actividades de distribución), siendo sus acciones administradas 7,9 billones EURO (2001)(actividades financieras)

Una fórmula ampliamente consensuada para obtener una buena rentabilidad en el uso de ese factor siempre escaso que es el tiempo consiste en aplicar recetas ya experimentadas en la resolución de cuestiones recurrentes. Mecanismo de ahorro que evita consumir excesivas energías, ya que, existiendo antecedentes de empleo satisfactorio, lo razonable es repetir lo que ya fue testado. Este modo de hacer simplifica nuestras vidas y las hace posibles, puesto que, de otra forma, al cabo del día nos faltaría tiempo para atender reflexivamente a tantos requerimientos exigibles, a los que sería posible responder de diferentes maneras, dando lugar a un proceso de análisis, ponderación, etc., y que podrían conducirnos al colapso vital.

Los procedimientos simplificadores se repiten en la gestión directiva, existiendo en la empresa un complejo entramado de normas, reglas y manuales, que definen cómo hay que actuar en un gran número de situaciones, facilitando el trabajo e incluso, se puede decir con mayor contundencia, haciéndolo posible.

La experiencia acumulada, el aprendizaje constante, hace posible establecer una serie de comportamientos reglados que, no obstante, deberán permanecer abiertos a la incorporación de nuevos conocimientos si se desea evitar su cosificación y mantener o mejorar su eficacia. De vez en cuando se toman decisiones en el mundo empresarial que parecen seguir el esquema descrito y que incluso dan la impresión de responder a un saber básico acumulado de carácter universal, que sirve indistintamente sea cual fuere la actividad de la empresa, los mercados en los que actúa y su desarrollo tecnológico.

Toda empresa sometida a la presión de mercados más exigentes, obligada a la búsqueda de soluciones que mejoren su competitividad, recurre de forma inmediata y expeditiva al recorte de plantilla, como si se estuviera ante una de esas decisiones contempladas en un procedimiento que se titularía de la competitividad.

Una de las claves del éxito empresarial radica en la obtención de ventajas competitivas, pero esas ventajas dejarían precisamente de serlo cuando afectaran a todas o a la mayoría de las empresas que compiten en un mercado. Se puede estar obligado a tomar determinadas medidas para no perder capacidad competitiva, si los demás lo hacen, pero nunca para mejorarla. Lo que sí se puede conseguir con la reducción de empleo es la mejora de la productividad, medida, por ejemplo, en ventas por persona, pero de ahí a lograr un incremento en la competitividad media un abismo, ya que depende de lo que hagan al mismo tiempo los competidores. Por eso, el recurso a la aplicación del manual de recortes, decisión sencilla a la que no hay que dedicarle mucha materia gris, que es fácilmente copiable y que no produce ninguna ventaja competitiva, ni siquiera a corto plazo, sólo se puede deber a una enorme pereza mental de quienes piensan que es igualmente manualizable un procedimiento de calidad que el de rescindir el contrato de trabajo a miles de personas. Si hay algo que debería quedar fuera de cualquier norma es aquello que afecta a las personas en su relación contractual con la empresa, y los directivos deberían estar profundamente sensibilizados respecto a la responsabilidad que les atañe con relación al mantenimiento del vínculo del trabajo, que es lo que ha venido realizando la Corporación.

Accede a Pioneros 106
y crea tu propia empresa

www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

PRO s.i.t.

JUNTA DE ANDALUCIA