

revista de **EMPLEO**

Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía

Empleo en Andalucía

**Nueva estructura de
la Consejería de Empleo**

Reportaje

**Revista de Empleo comparte
una jornada de trabajo con una
agente de Intermediación Laboral**

Pensando en el empleo

**Inserción Laboral de mujeres
víctimas de violencia doméstica**

Hablamos con...

Antonio Fernández García
Consejero de Empleo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Eduardo Dávila Miura

Triunfar es saber evitar el peligro,
controlar las distancias, respetar el oficio.

www.cortijosociados.com

PARA UNA BUENA FAENA,
TRABAJA
SIN RIESGOS



www.capri.com

revista de **EMPLEO**

Año 3 - Número 6 - junio de 2004



EDITORIAL

4 Una apuesta por el empleo estable y de calidad. Manuel Chaves González, presidente de la Junta de Andalucía

HABLAMOS CON...

6 Antonio Fernández García, consejero de Empleo

DESDE LA CONCERTACIÓN

10 Calidad, igualdad, seguridad y estabilidad del empleo, ejes prioritarios del próximo Acuerdo

EMPLEO EN LO LOCAL

11 La revolución de los claveles. El proyecto Equal "Sevilla, Ciudad Integradora para la Igualdad" ayuda al colectivo gitano a legalizar la venta de flores en la calle.

14 Las Unidades Territoriales de Empleo facilitaron la creación de más de 12.000 puestos de trabajo en 2003

16 Cien personas dinamizan la demanda de empleo en 25 barrios andaluces

EMPLEO EN ANDALUCÍA

17 La Consejería de Empleo estrena una nueva estructura

18 Organigrama de la Consejería de Empleo

20 La Oficina Virtual, un avance hacia una nueva gestión del empleo

22 Recomendaciones para la Igualdad: un nuevo instrumento en la lucha contra la discriminación laboral

25 El Portal Equal estrena nueva imagen y amplía sus contenidos

26 Hércules: portal andaluz de formación para el empleo

28 Los jóvenes andaluces buscan apoyo para emprender

29 Estadísticas: datos de empleo en Andalucía

REPORTAJE

30 El SAE atiende las demandas de las empresas con un programa personalizado de Intermediación

EMPLEO EN EUROPA

33 La Red Eures ofrece información sobre empleo en la Unión Europea

35 Programa de movilidad para formadores y gestores de formación profesional para el empleo

36 El servicio Europa en Línea actualiza la documentación sobre política de empleo en la Unión Europea

PENSANDO EN EL EMPLEO

39 Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia doméstica

43 La aplicación transversal de la perspectiva de género a proyectos de empleo

45 La Renta Activa de Inserción, un acercamiento a la integración laboral de colectivos desfavorecidos

PUBLICACIONES

TABLÓN

50 Glosario

50 Preguntas y respuestas

51 Noticias



edita: Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía

Consejo de Redacción:

Presidente: Consejero de Empleo;

Vicepresidentes: Viceconsejero de Empleo

Vocales: Director general de Intermediación e Inserción Laboral, Directora general de Fomento del Empleo, Director general de Formación para el Empleo, Directora general de Planificación, directora general de Seguridad y Salud Laboral, director general de Trabajo y Seguridad Social.

Comité de Redacción: Directora general de Fomento del Empleo, Gabinete de Prensa de la Consejería de Empleo, Dirección General de Formación para el Empleo, Jefe del Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios, Jefa del Servicio de Estudios e Iniciativas de Empleo, Jefa del Servicio de Incentivos al Empleo, Jefe del Servicio de Intermediación y Orientación Laboral, Jefe del Servicio de Ordenación y Coordinación Laboral

Colaboran en la redacción de este número: Alberto de Azevedo, Ana Caravaca, Ana Sánchez, Antonio José Diz-Lois, Antonio Prado, Amparo Gimeno, Araceli Carrillo, Cristina Suero, Carmen Pérez, Carmen Botía, Eva Navarrete, Federico Pozo, Fernando Martínez, Flor Orozco, Ginés Cabanes, Isabel Pérez, José Antonio Vargas, José Manuel Cañal, Lola Rosell, Luis García, Macarena Jiménez, Maite García Márquez, María Carril, M^a Dolores Rubio, Mayte García Pérez, Natividad Gálvez, Olga García, Pablo Román, Pedro Trapero, Pepe Montiel, Rafael Rossi, Ricardo Panzuela, Rocio Sainz, Salomé Rodríguez, Susana Aragón, Susana Muñoz, Tomás Izquierdo.

Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Servicio de Biblioteca de la Consejería de Empleo.

Versión en Internet: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo> E-Mail: revistaempleo.cedt@juntadeandalucia.es

Realización: Grupo Aztecas. **Comunicación Integral.** <http://www.grupoaztecas.com>

Imprime: Coria Gráfica **Depósito Legal:** SE-3609-02 **ISSN:** 1695-6540 **Tirada:** 20.000 ejemplares

Revista de Empleo no se hace responsable de las opiniones expresadas por sus colaboradores/as y entrevistados/as



FONDO SOCIAL EUROPEO

Una apuesta por el empleo estable y de calidad

Tras los avances experimentados en la reducción de las tasas de paro en Andalucía desde mediados de los años noventa, con crecimientos de los niveles de ocupación netamente superiores a la media española, nuestras políticas se orientan de forma prioritaria hacia la creación sostenida de empleo estable y de calidad. De hecho, tal objetivo es uno de los pilares en los que se asienta la Segunda Modernización, ya que no puede haber un futuro de convergencia con nuestro entorno europeo, un futuro de modernidad y, en definitiva, un futuro de progreso para Andalucía si no alcanzamos mayores tasas de empleo, y que además sea un empleo de calidad. En mi discurso de investidura ya avancé un compromiso cuantificable: alcanzar los tres millones de ocupados. Y hoy podríamos añadir, además, que es un objetivo realista y una previsión formada desde el análisis profundo del tejido productivo andaluz y

de la evolución socioeconómica. En ese contexto, el diálogo social y la concertación son, más que una herramienta, una premisa básica para hacer política que no abandonaremos y que pretendemos reforzar con el VI Acuerdo. Y dentro de este marco, nos proponemos que la cultura emprendedora sea acogida por la sociedad andaluza como un valor en alza, un objetivo hacia el que ya hemos recorrido un amplio trecho en estos últimos cuatro años.

Sin embargo, para incidir positivamente en el mercado de trabajo no basta sólo con limitarnos a configurar un tejido empresarial fuerte y sólido que genere empleo. Los mercados presentan, en ocasiones, disfunciones ante las cuales las administraciones públicas no podemos quedar al margen. En el caso del mercado de trabajo, éstas se manifiestan a veces con mayor fuerza y requieren, en la misma proporción, una especial dedicación por nuestra parte.

A ningún analista se le escapa que, por las propias peculiaridades del sistema productivo andaluz, se producen unas tasas de temporalidad estructurales que





Manuel Chaves González

Presidente de la Junta de Andalucía

están dentro de la lógica económica. Pero tampoco ningún análisis serio puede esconder que se está produciendo un nivel de precariedad y temporalidad en el empleo que no es el deseable y adecuado en una economía que pretende medirse en competitividad con su entorno europeo. Se trata de problema que afecta a todo el territorio nacional y que, naturalmente, no es ajeno a Andalucía.

En el Libro Blanco, en el que ya están trabajando un grupo de expertos de reconocido prestigio, se recogerán precisamente las principales recetas a aplicar para mejorar la estabilidad laboral e introducir al mismo tiempo nuevos elementos de lucha contra la siniestralidad que se unan al actual Plan General de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde el propio Servicio Andaluz de Empleo, que asumió el pasado año la tarea de gestionar las políticas activas de empleo tras su largamente demorado traspaso, se pretende que la intermediación laboral sea el eje central, de forma que el trato personalizado a cada desempleado y a cada empresa que solicita nuevos trabajado-

res logre solventar las deficiencias que el propio mercado de trabajo no es capaz de solucionar por sí solo a la hora de acomodar oferta y demanda.

Y además de gestionar una intermediación laboral de calidad, pretendemos que el nuevo empleo que se genere sea igualmente de calidad, con itinerarios personalizados de inserción para cada desempleado. En este camino, un paso muy importante ya ha sido reducir la proporción de un técnico de intermediación por cada 700 desempleados a uno por cada 350, para que cada demandante de empleo tenga una persona de referencia en el Servicio Andaluz de Empleo.

Se trata, en fin, de ir dando pasos prudentes pero firmes para garantizar un derecho sin el que la igualdad efectiva no sería posible. No obstante, y aunque vamos en la buena dirección, el éxito sólo nos irá acompañando si todos los agentes institucionales, políticos y sociales somos capaces de implicarnos y comprometernos en el alto grado que Andalucía justamente nos reclama.



Hablamos con...

**Antonio Fernández García,
Consejero de Empleo**

"El acceso al empleo es clave para conseguir la igualdad real de los ciudadanos"

Antonio Fernández García es natural de Jerez de la Frontera (Cádiz), donde nació en 1956. Padre de dos hijos, es licenciado en Derecho, en la especialidad de Derecho de la Empresa, por la Universidad de Sevilla. Ha sido profesor asociado en Sevilla y en Cádiz y ejerció como abogado laboralista en UGT y CCOO. En 1994 fue delegado provincial de Agricultura y Pesca en Cádiz. En 1995 fue nombrado viceconsejero de Trabajo y Asuntos Sociales, y en junio de 1996 viceconsejero de Trabajo e Industria. Ha sido concejal en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera durante once años, y diputado provincial de Cádiz durante siete. También estuvo al frente de la vicepresidencia de esta institución durante cuatro años. En la última legislatura ha desempeñado los cargos de viceconsejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, y presidente del Instituto de Fomento de Andalucía (IFA). Desde el pasado mes de abril de 2004, es el nuevo consejero de Empleo de la Junta de Andalucía.



Inicia usted una andadura en una Consejería en la que durante cuatro años ha adquirido una amplia experiencia en la gestión de la política de Empleo del Ejecutivo Andaluz ¿cómo afronta el cambio de viceconsejero a consejero?

Lo afronto con mucha ilusión porque abordamos las políticas de empleo desde un departamento que las tendrá como único objetivo, hecho que se no producía en la comunidad autónoma desde la época preautonómica. Además, se da por fin la circunstancia de que se ha hecho efectivo el traspaso de la gestión de las políticas activas de empleo como instrumento esencial para llevar este trabajo a cabo. En este contexto, esta Consejería tiene por delante el desarrollo de

una nueva agenda de derechos sociales con la que se comprometió el propio presidente de la Junta en su discurso de Investidura y a la que desde mi departamento se aportan la inserción y la intermediación laboral, la formación y el derecho a la integridad física y a la salud en el trabajo, como vías para acceder a un empleo de calidad. Todo esto desde el convencimiento de que el acceso al empleo es clave para lograr la igualdad real de los ciudadanos.

Este conjunto de derechos serán la principal preocupación de mi gestión a lo largo de estos cuatro años y su desarrollo se recogerá en el "Libro Blanco sobre la Calidad del Empleo en Andalucía: Estabilidad y Seguridad Laboral", que se está elaborando ya por una Comisión

de Expertos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) para mejorar la estabilidad en el empleo y reducir la siniestralidad en Andalucía.

El Servicio Andaluz de Empleo ha supuesto una novedad para los ciudadanos y ciudadanas ¿cómo se está desarrollando el proceso de adaptación?

El Servicio Andaluz de Empleo se está convirtiendo en un instrumento fundamental para el mercado de trabajo andaluz, tanto para desempleados como para empresarios. Las 190 oficinas del SAE, actualmente operativas, están actualmente reformando su imagen con un Plan de Mejora en el que se invertirán 40 millones de euros. Estos centros se están convirtiendo en oficinas de empleo y no en lugares donde se efectuaban únicamente trámites burocráticos para desempleados y empresas. El modelo de oficina que se está poniendo en marcha tiene más medios humanos y técnicos, una formación nueva para los funcionarios y más recursos tecnológicos. Este proceso, lógicamente, lleva tiempo, al menos dos años para completarlo, porque en algunos casos supondrá la nueva construcción o el traslado de las oficinas a nuevos inmuebles. Las cifras de usuarios ponen de manifiesto la importancia de la tarea, ya que habremos de prestar servicios a 1.500.000 personas al año, pero se garantizará la atención personalizada del cien por cien de los demandantes de empleo.

¿Cómo se ha encontrado el nuevo consejero la situación actual del empleo en Andalucía?

Los últimos datos de los que disponemos en este momento y que se corresponden con el mes de mayo pasado, ponen de manifiesto una reducción del número de desempleados en Andalucía en 7.702 personas, un 2,17%, lo que sitúa en 347.891 el número de desempleados registrados en las listas del Servicio Andaluz de Empleo, la menor desde agosto del pasado año. Este descenso supone que, desde enero de este año, Andalucía haya reducido en 18.406 personas el número de desempleados registrados, lo que se traduce en una bajada del 5,02% tras cuatro meses consecutivos de descenso. En comparación con el mes de mayo del pasado año, el descenso alcanza a los 3.905 desempleados, un 1,11%.

El descenso de mayo es el mayor de todas las comunidades autónomas en términos absolutos, aunque en términos relativos la reducción del 2,17% estuvo por debajo de la media nacional, que alcanzó el 2,99%. No obstante, en términos interanuales, Andalucía sigue reduciendo su número de desempleados, con un 1,11% menos, mientras que en España se incrementó en un 2,85% con 45.887 parados regis-



trados más. Esta evolución sitúa a Andalucía a la cabeza de la reducción del paro registrado entre mayo de 2003 y mayo de este año en términos absolutos, y como la cuarta comunidad en términos porcentuales, sólo superada por Aragón, Navarra y Murcia. Se produjo un descenso generalizado en los sectores en todas las provincias.

Aunque los datos sigan en una constante favorable para la comunidad autónoma, hay que reconocer que el mercado de trabajo en Andalucía mantiene una serie de elementos estructurales que lo hace especialmente peculiar y que nos obliga a plantear intervenciones específicas para lograr cambiarlos. Por ello, y aunque podamos manifestar cierta satisfacción por los resultados, tenemos que seguir trabajando para crear más empleo.

¿Qué prioridades tiene la Consejería en materia de empleo para esta legislatura?

Sin duda, las prioridades de mi departamento serán la creación de empleo de calidad en la comunidad autónoma, tanto en lo que se refiere a la mejora de los contratos que se realizan como en lo referido a la salud laboral en el puesto de trabajo. Se trata en definitiva, de contribuir a la creación de más empleo y que éste sea de calidad y seguro para los trabajadores.

¿Cómo se va a articular la posibilidad de los ciudadanos a acceder a un empleo de calidad?

Para incidir en la calidad del empleo que se crea resulta fundamental intensificar las labores de intermediación en el mercado de trabajo, como el objetivo central de nuestro servicio público de empleo, con el objetivo de incrementar la capacidad de casación de oferta y demanda y la posibilidad de que el sector público intervenga en la creación de empleo. Para ello, el Servicio Andaluz de Empleo prestará gratuitamente servicios de intermediación laboral tanto a los desempleados como a las empresas inscritas en el SAE. A los desempleados se le realizará un itinerario personalizado de inserción que le lleve a mejorar su empleabilidad, es decir su capacidad de encontrar un puesto de trabajo. Este seguimiento exige también mayor eficiencia de la formación profesional para el empleo, que estará avalada por prácticas profesionales en empresas. De hecho, todo demandante de empleo tendrá un asesor técnico de referencia; registrando actualmente una ratio de un técnico por cada 350 demandantes de empleo, en lugar de los 700 que se registraba el INEM.

Antonio Fernández García promete el cargo como nuevo consejero de Empleo ante el presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, y la presidenta del Parlamento, María del Mar Moreno el pasado 25 de abril de 2004.



La otra línea básica de actuación es la dirigida a promover la cultura preventiva y reducir la siniestralidad laboral, ¿cuáles son las claves de actuación?

El objetivo de reducir la siniestralidad laboral es un mandato imperativo al que la Consejería y la sociedad en general debe responder con tolerancia cero. La cultura de la seguridad en el empleo debe ser asumida por la sociedad como propia, al igual que ha ocurrido con otros temas de especial incidencia social. Para ello, la consejería pondrá en marcha un paquete de actuaciones difusoras y de concienciación social y otro específico dentro del sistema educativo, introduciendo módulos de prevención de riesgos laborales en niveles de secundaria y universitarios, así como en formación profesional.

La actitud de la Junta de Andalucía será, sin duda, beligerante con las empresas que pongan en riesgo la integridad de sus trabajadores y se articularán todas las medidas a nuestro alcance para que los trabajadores sean conscientes de que son los primeros que deben comprometerse y asumir parte de esta responsabilidad en el desarrollo de sus puestos de trabajo.

La Consejería contará para todo este trabajo con un instrumento esencial: la dirección general de Seguridad y Salud Laboral que será la encargada de diseñar todas las políticas en materia de prevención en el marco del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales, que ha sido consensuado con empresarios y sindicatos.

Entre las medidas contenidas en este plan, está la puesta en funcionamiento de un teléfono gratuito de atención al ciudadano, que se coordinará con el servicio de emergencias 112, y al que podrá lla-



La red de servicios de la Consejería de Empleo será la segunda más importante de Andalucía con un técnico por cada 350 desempleados

mar cualquier andaluz que vea incumplimientos en materia de seguridad laboral. Además de este servicio, proponemos una colaboración más estrecha con los ciudadanos y la formación de los trabajadores como medio de mejorar las medidas de seguridad. También quiero destacar la creación de un centro temático de la Prevención en el Parque de las Ciencias de Granada, que traslade a la sociedad la importancia del valor de la prevención. En estos objetivos prioritarios trabajaremos conjuntamente con los agentes económicos y sociales con los que ya hemos iniciado un proceso de diálogo para sentar las bases del VI Acuerdo de Concertación Social.

Y para el empresario ¿qué novedades tiene la Consejería de Empleo?

Del empresario y la empresa dependen la creación y el mantenimiento del empleo. Estamos interesados en desarrollar un tipo de empresario distinto, que contemple la Responsabilidad Social Empresarial, es decir, la incorporación de los nuevos derechos de los empleados y el compromiso con la sociedad, en la toma de decisiones de la empresa, entre otros. Las empresas socialmente responsables deben tener un protocolo de definición donde se tengan en cuenta especialmente aspectos relacionados con la calidad del empleo. Como usuarias del SAE, pondremos a disposición de las empresas asesoramiento técnico en materia de recursos humanos, incentivos al empleo, legislación laboral y otros apoyos que faciliten la creación de empleo de calidad. Además cuentan con el asesoramiento de los Centros Andalucía Orienta, Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) y los Centros del SAE. Estas redes se complementan actualmente con los agentes de Intermediación Laboral y las Unidades de Barrio.

Una de las actuaciones que ya se está realizando es el facilitar al empresario la labor de la búsqueda de candidatos al puesto de trabajo. Para ello, el Servicio Andaluz de Empleo ha puesto en marcha un sistema de gestión de ofertas de empleo a través de Internet que ayuda a los empresarios a la búsqueda y selección del candidato más adecuado al puesto de trabajo que necesitan cubrir. Esta búsqueda 'on line' es una herramienta integrada dentro de la Intermediación Laboral que realiza el SAE y que incluye los perfiles laborales de todas y cada una de las personas que estén en su base de datos. En ella aparecen tanto personas desempleadas como aquellos trabajadores y trabajadoras que pretenden mejorar sus expectativas laborales, y cuyos curriculum están verificados personalmente por el personal técnico del SAE. Las búsquedas pueden ser realizadas de manera totalmente gratuita.

Las mujeres son un colectivo especialmente castigado por el desempleo, ¿qué horizonte se marca en este sentido como consejero?

Una de las apuestas fuertes en materia de empleo para esta legislación es la inserción laboral de la mujer andaluza, cuyo protagonismo aún sigue siendo escaso.

Desde luego, hay que acelerar el paso para el tránsito de la igualdad formal, garantizada por nuestro ordenamiento jurídico, a plena igualdad, en todos los terrenos, entre hombres y mujeres. En este sentido, la presencia igualitaria de las mujeres en el mercado de trabajo es absolutamente necesaria. El Gobierno Andaluz ha puesto un



reto ambicioso, como es que en el horizonte de las dos legislaturas, la tasa de actividad de las mujeres andaluzas se equipare a la de la media de la zona euro. Ahora bien, es preciso que esa incorporación al mercado de trabajo se realice en condiciones de igualdad. En este sentido, tomaremos las medidas necesarias para garantizar que ninguna empresa en la que se practique discriminación hacia la mujer pueda recibir ayudas públicas de la Junta de Andalucía, o se le retiren en el caso de que se hayan concedido.

Otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo son las personas discapacitadas y los inmigrantes ¿cómo se va a resolver su incorporación al mercado de trabajo?

He reiterado en varias ocasiones la apuesta por la negociación colectiva como mecanismo de autorregulación del mercado de trabajo. Hay que potenciar pactos para el empleo y la competitividad, que incluye a los colectivos más desfavorecidos y a la lucha contra la discriminación, la igualdad de la mujer y la conciliación de la vida laboral y familiar. Y en este contexto, el campo laboral es, sin duda, una de las sedes fundamentales de esta integración. Igualmente debe incluir a las personas con discapacidad, logrando una negociación colectiva que tienda a su plena integración social a través del empleo, fundamentalmente de aquellas personas que por su tipo y grado de deficiencia y de discapacidad, presenten mayores problemas de integración. También la negociación se ha de convertir en un instrumento esencial en la integración de los colectivos de inmigrantes. La aportación de otras culturas enriquece la rentabilidad del trabajo y es un elemento a tener en cuenta. Me parece fundamental apoyar estos procesos de integración mediante fórmulas de reconocimiento como premios o incluso distintivos de calidad a aquellas empresas que de una forma constante apoyen esta integración. De esta forma, también se fomentará la responsabilidad social de las empresas.

Ha definido la formación profesional para el empleo como uno de los instrumentos más importantes para acceder al mercado de trabajo, ¿qué retos se plantea en este caso?

La formación es otro de los derechos sociales que hay que incorporar a la sociedad como un derecho básico para toda la vida y

que comienza a ser todavía más importante si tenemos en cuenta que en el nuevo mercado de trabajo las carreras profesionales son cada vez más variables y que las relaciones de empleo están cambiando continuamente.

En este sentido, podemos decir que la formación profesional ocupacional no puede ser vista como algo circunstancial y previo al mercado de trabajo y hay que cambiar el concepto hacia una formación para el empleo a la que deben dedicarse cada vez más recursos financieros destinados, sobre todo, a aquellas personas que se encuentran en un mayor riesgo de exclusión por cualquier motivo. Igualmente es un objetivo la ampliación de la formación profesional continua para la mayor parte de las empresas y trabajadores andaluces, para lo que el Gobierno andaluz reclamará la gestión de estas políticas en manos ahora de la administración central.

Entre las distintas medidas que vamos a tomar en este sentido, me gustaría destacar la implantación de módulos de prácticas profesionales en todos los cursos, la introducción del inglés como materia de estudio y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la formación profesional para el empleo incluyendo en los planes de estudio y utilizándolas como instrumento para aumentar y diversificar la oferta diseñada actualmente.

¿Cómo resumiría el compromiso de la Consejería de Empleo para estos cuatro años?

Puedo anunciar que la red de servicios que presta la Consejería de Empleo se va a convertir en la segunda más importante de la Comunidad, sólo superada por los servicios sanitarios. Para ello, garantizaremos un Itinerario Personalizado de Inserción al cien por cien de los inscritos en desempleo; reordenaremos y reforzaremos los centros de empleo; dotaremos los Centros del SAE de medios tecnológicos para ciudadanos y empresas, con una jornada de mañana y tarde; elaboraremos una Ley Andaluza para el Autónomo; publicaremos una normativa de apoyo al Empleo de calidad, un Libro Blanco sobre la Calidad del empleo, Estabilidad y Seguridad Laboral, y un Libro Verde en materia de Formación Profesional; celebraremos un congreso andaluz sobre Responsabilidad Social de la Empresa y aplicaremos sus conclusiones, y crearemos un centro temático sobre Prevención de Riesgos Laborales en el Parque de las Ciencias de Granada.

Desde la Concertación

Calidad, igualdad, seguridad y estabilidad del empleo, ejes prioritarios del próximo Acuerdo

Sindicatos y empresarios muestran a la Junta de Andalucía su voluntad de continuar con el diálogo que sentará las bases del VI Acuerdo de Concertación Social

El presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, junto al consejero de Empleo, Antonio Fernández y el consejero de Economía y Hacienda, José Antonio Griñán se han entrevistado con los representantes de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y de los sindicatos Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A) y Comisiones Obreras (CCOO-A) en el marco de la ronda de contactos que está manteniendo el equipo de Gobierno con los agentes sociales y económicos con motivo de la nueva legislatura. En las distintas reuniones mantenidas se han abordado algunos contenidos del futuro acuerdo que comenzará a negociarse próximamente.

El consejero de Economía y Hacienda explicó que en esta nueva etapa de la concertación, el protagonista ha de ser el sector privado y anunció que, de cara al VI Acuerdo, él se convierte en el único interlocutor para coordinar al resto de áreas implicadas y gestionar la ejecución de las medidas contenidas en el mismo. José Antonio Griñán expresó su deseo de iniciar inmediatamente el diálogo para poder suscribir el VI Acuerdo de Concertación Social el próximo otoño.

Asimismo, el presidente de la CEA, Santiago Herrero, el secretario general de UGT-A, Manuel Pastrana y el secretario general de CCOO-A, Julio Ruiz, se reunieron con el consejero de Empleo, Antonio Fernández, para expresarle su voluntad de continuar con la línea de diálogo social mantenida con la Junta de Andalucía y plasmada en los acuerdos de concertación.

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, expresó que en el contexto del VI Acuerdo de Concertación Social se enmarcará elementos fundamentales como la cultura de la calidad en el empleo, la cultura del valor de la seguridad, así como la cultura de la negociación y el acuerdo. "Estamos convencidos de que ello nos llevará a conseguir una participación de todos en la vida de las empresas y a conseguir un clima de paz social, base del desarrollo de las sociedades".

El presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), Santiago Herrero destacó la importancia de seguir trabajando junto con los sindicatos y la Administración Autonómica en el nuevo acuerdo de concertación, y ha apostado por situar a las empresas como ejemplo de las actuaciones políticas y administrativas encaminadas a reforzar el desarrollo económico. Santiago Herrero confió que el VI Acuerdo sirva para desarrollar "nuevos ámbitos" y está de acuerdo en que amplie sus contenidos, que afecte a todas las consejerías de la Junta de Andalucía y que se base en "la sociedad del conocimiento, la investigación y el desarrollo desde el punto de vista público y privado, la internacionalización económica y la cooperación al desarrollo".

Por su parte, el secretario general de UGT-A, Manuel Pastrana, considera que la apertura de las conversaciones iniciadas por el nuevo

Gobierno allana el camino de cara al acuerdo sobre concertación, y sirve "para consensuar la dinámica del diálogo social para los próximos meses". El dirigente de UGT también ha destacado la importancia que reviste el diseño de las líneas políticas de la concertación social de cara a los próximos presupuestos andaluces.

Asimismo, Manuel Pastrana ha subrayado que el próximo acuerdo sobre concertación deberá prestar especial atención a cuestiones como la siniestrabilidad laboral, la deslocalización de empresas, la generación de empleo y el paro femenino.

El secretario general de CCOO-A, Julio Ruiz, por su parte, considera que la concertación ha demostrado ser "un instrumento importante al servicio del interés general de Andalucía", y la ha calificado de imprescindible para alcanzar la convergencia con otras regiones europeas y españolas. Julio Ruiz ha abogado por que "los ajustes de la concertación se materialicen en un aumento de la competitividad y el mantenimiento de la sostenibilidad del tejido productivo andaluz". Igualmente ha señalado como uno de los objetivos preferentes del VI Acuerdo las medidas para reducir la precariedad del empleo, a través de un empleo estable y de calidad, que elimine las altas tasas de temporalidad e introduzca a la mujer en el mercado laboral. Asimismo subrayó la necesidad de dedicar especial atención a los aspectos relacionados con la seguridad y la prevención de riesgos laborales.

revista **empleo**



De izquierda a derecha, Antonio Carrillo, Santiago Herrero, Antonio Fernández, Manuel Pastrana y Julio Ruiz en la reunión mantenida en la Consejería de Empleo.



La revolución de los claveles

El proyecto Equal “Sevilla, Ciudad Integradora para la Igualdad” ayuda al colectivo gitano a legalizar la venta de flores en la calle

Recien peinadas, vestidas con sus mejores galas, con los labios pintados en el cuarto de baño más cercano, y perfectamente ataviadas con el impecable delantal blanco nuevo, un hombre y nueve mujeres gitanas del asentamiento chabolista de El Vacie, en Sevilla, esperan en la puerta del Ayuntamiento a que se hagan realidad sus sueños. El Ayuntamiento de Sevilla les otorga la licencia de venta, materializada en una firma y 10 identificaciones personalizadas que, con el nerviosismo del momento, se prenden orgullosas y orgulloso en el pecho. Hacen signos de victoria, se abrazan, y no paran de lanzar gritos de alegría ante la culminación de lo que ha sido un tiempo de preparación, formación, insistencia, y sobre todo, esperanza.

“Conseguir la licencia para vender claveles ha sido una victoria, porque hemos luchado mucho, y no hemos tirado la toalla. Ahora que tengo el puesto, sé que ésta era mi ilusión”, explica Matilde Álvarez Borja con una sonrisa imposible de ocultar, una gitana, madre de siete hijos, que ha conseguido tener una licencia para vender flores en la esquina de marqués de Paradas, junto al ambulatorio, donde lo hacía

ilegalmente desde hace años; “ahora ya no hay miedo”, comenta. Sus compañeras Dolores Jiménez, Fátima Flores, Delfina Ramírez, Josefá Álvarez, Isabel Barrul, Fátima Jiménez, María Palma, y su compañero Ricardo Suárez han podido elegir el sitio fijo donde van a ubicar sus carros ambulantes, una estructura metálica que les ha cedido el Ayuntamiento para que puedan exhibir sus flores, “en las clases de formación nos preguntábamos cómo iban a ser los carros -comenta Dolores Jiménez, de 32 años- y hasta en una clase dibujamos en un papel cómo nos lo imaginábamos cada una, ¡y nos ha gustado mucho! Ha sido una sorpresa”. Se trata de un cuerpo con receptáculo de cubos, utensilios de corte y envoltorio de ramos; el peso no excede de 10 kilos y se pliega de forma que se puede alojar en el maletero de un coche. Sin embargo, lo que más ha encantado a este colectivo han sido los delantales, blancos, con bolsillos para el dinero y un logotipo bordado en color del Proyecto Clavel, que ya se ha convertido en su símbolo particular.

Desde que se han prendido las licencias en el delantal, ya dejan de ejercer una actividad ilegal, para convertirse en trabajadoras y



Visita a la Cámara de Comercio.

trabajador autónomo, con sus derechos y obligaciones. En la tarjeta de identificación, que se expide anualmente, consta el nombre del vendedor/a, número del Documento Nacional de Identidad y lugar de venta para el que poseen la licencia, así como un número de vendedor/a y el resto de las menciones legales obligatorias en aplicación de la Ordenanza de Venta Ambulante. La entrega de licencias se efectuó dos días antes del 30 Aniversario de la Revolución de los Claveles en Portugal (25 de abril de 1974), y encantados con la coincidencia, han decidido abanderar su propia revolución de claveles en Sevilla.

La gestión de la Iniciativa Equal

Esta operación nació del proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal "Sevilla, Ciudad Integradora para la Igualdad", que lidera la Agrupación de Desarrollo (AD) Sevilla Norte. Se trata de actuaciones que destinan fondos para combatir todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo, a través de propuestas innovadoras que funcionan como bancos de pruebas, con el propósito de diseñar y difundir nuevas políticas públicas en esta materia. En la AD que ha puesto en marcha el Proyecto Clavel participan la Consejería de Empleo, la Asociación Sevilla Acoge, la Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales, la Federación Provincial de Asociaciones de Vecinos, la Fundación Proyecto Hombre, la Asociación de Estudios para la Igualdad de la Mujer, la Asociación Unión Romani de Andalucía, y el Ayuntamiento de Sevilla. En el ámbito territorial que abarca esta Agrupación de Desarrollo se encuentra El Vacie, un asentamiento chabolista donde conviven unas 800 personas en 130 familias que habitan en módulos prefabricados y chabolas con importantes deficiencias estructurales y de saneamiento. Las peculiaridades de esta población, las actividades económicas que desarrollan y las demandas propuestas por ellos mismos, llevaron a formular esta peculiar idea.

Las responsables del proyecto argumentan que entre las mujeres gitanas la venta ambulante de flores es una actividad habitual que vienen desarrollando tradicionalmente en la calle. "Nos encontramos a un grupo de personas muy desordenadas, que vienen en familia, con sus niños a cuestas, pero que sin embargo acuden muy dispuestas a nuestra llamada para contarnos sus demandas", comenta una de las responsables del proyecto.

Se consiguió el 98 por ciento de asistencia de mujeres, a las que se les pidió voluntad y esfuerzo para ejercer esta actuación.

A través de distintas reuniones con estas personas se recogió como preocupación común la precariedad en la que se desarrolla la actividad de venta ambulante de flores y la necesidad de encontrar medios que permitieran ejercer esta actividad sin sobresaltos. Para ordenar la venta ambulante de flor cortada y darle un valor añadido, se negoció y firmó un Convenio Marco entre la Gerencia de Urbanismo y la Delegación de Economía e Industrias, y de un protocolo de Colaboración entre esta Delegación, la de Igualdad, de



Isabel Barrull y Dolores Jiménez posan orgullosas.



Matilde Álvarez, en su puesto.



De izquierda a derecha, Blanca Álvarez, Salomé Rodríguez, Mercedes Concepción y Amparo Gimeno, responsables del proyecto Equal "Sevilla, Ciudad Integradora para la Igualdad".

Bienestar Social y de Fiestas Mayores, "que ha sido agilizado gracias a la voluntad de las personas implicadas en estas entidades", subrayan las responsables del proyecto.

Aprender a ser emprendedores/as

Pero para poner en marcha la iniciativa, hace falta formación. Las gitanas beneficiarias conocen muy bien los detalles prácticos de la venta de flores, muchas de ellas llevan diez años ejerciendo esta actividad y manteniendo contactos con proveedores, clientes, conservación de la flor y precios. Sin embargo, la mayoría de ellas no saben leer ni escribir. Por tanto, una vez firmado el Convenio, "reunimos a las mujeres, que se han interesado día a día habían por el desarrollo de la operación" y comenzaron su periodo de formación. Los itinerarios de Inserción han incluido cursos de alfabetización, en el que empezaron 30 mujeres y 12 hombres; cursos de Orientación, en los que "nos que-



Fátima Barrull, una emprendedora.



En clase de Arte Floral.



Matilde Álvarez ya no le tiene miedo a los Policías.

damos sorprendidas -cuentan las responsables del proyecto- porque hay mujeres excepcionales, con un compromiso social muy fuerte y una defensa de sus derechos muy práctica. Matilde, con 7 hijos, y Delfina, con 11, saben perfectamente administrar el dinero, aportan experiencias, nuevas propuestas...". Sin embargo, conseguir la licencia significa obtener el alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos, pagar impuestos y estar sujetos a ciertas obligaciones fiscales, para lo que estas mujeres han recibido asesoramiento en autoempleo, con una formación específica para su trabajo. "Apartan el dinero necesario para su Seguridad Social, incluso lo traen en mano cuando lo aún no les toca pagar", argumentan en la AD. Con ciertas dificultades, su reciente aprendizaje en Alfabetización les ha ayudado para que cada una redacte su licencia y su alta en los Seguros Sociales.

Asimismo, para ofrecer una buena imagen en la venta de cara al público, han recibido clases de marketing e imagen personal, "nos sentimos importantes", subraya Dolores. Para ellas, este es su proyecto, su esfuerzo, su triunfo.

Las responsables del proyecto subrayan que este grupo de vendedoras y vendedor le ha dado mucha importancia a la imagen, y cuando han sido recibidas/o por responsables políticos, han llevado a gala su arte para arreglarse. "Cuando nos recibieron responsables de la Cámara de Comercio, se llevaron dos horas en los servicios", argumentan sus asesoras.

Otro curso muy bien acogido en el Itinerario ha sido el de Arte Floral; "yo siempre he sabido vender, pero es mejor siempre saber de más. Yo se vender un ramo, pero ahora se hacerlos, decorarlos y ofrecerlos con un buen trato y mi mejor sonrisa", explica Matilde, quien junto a sus compañeras compra las flores en Chipiona (Cádiz), "a las 5 de la mañana uno o dos días a la semana".

Uno de los monitores de los cursos de Orientación recuerda que en una de las clases hicieron una puesta común de ideas, y lo que antes eran niños, viviendas, maridos y flores, ahora mencionan conceptos como emprendedor, empresarias, autonomía, empresa... palabras que son muy comprometedoras en esta etnia. También recuerda las clases de alfabetización, "porque han sido muy originales", una de ellas canta por bulerías, y los/as demás escriben la letra y la leen.

Una vez terminada la formación, se acompañó a las vendedoras y a Ricardo a que eligieran sitio fijo para vender "días y días en el coche haciendo itinerarios que nos han hecho comprender el buen aprendizaje de las futuras empresarias", cuenta una responsable. Los puntos de venta están diseminados por la ciudad y situados obligatoriamente a una distancia mínima de cien metros de establecimientos comerciales de venta al público.

Nos damos una vuelta por los puestos de venta para ver a las nuevas empresarias. El empresario aún no ha comenzado. Se las ve llenas de entusiasmo. Marisa, que lo que más le ha gustado es no tener que escapar de las autoridades, grita con júbilo: "todos los días viene la Policía para pedirme los papeles, y yo le digo que ni se baje del coche, que con mucho gusto yo se los acerco para que no se moleste".

Matilde es más serena, para ello se ha convertido en el bastión del grupo, y hasta la han llamado para hacer una película de cine. "Yo le diría a las mujeres tanto gitanas como payas que quieran emprender, que luchen por lo que quieren. No llegas a ninguna parte tirando la toalla. Además, soy de la opinión de que una limosna no llega a nada, porque yo quiero comer hoy y comer mañana, y no pedir día tras día".

El Proyecto Clavel no ha terminado aún. Los monitores/as siguen haciendo tutorías para enseñar a las vendedoras a administrar el dinero, y ellas lo llevan a rajatabla sin faltar a ninguna sesión. "Se les ha dado una plantilla para que apunten las horas de trabajo, cuánto invierten, cuánto ganan, qué se deja para la familia y qué para el negocio, y aunque ellas funcionan con 'los bolsillos', no se saltan ninguna obligación empresarial".

Las responsables del proyecto explican que las ayudas al autoempleo han sido de 3.000 euros por emprendedor/a "como cualquier subvención a personas que crean empresas. Lo único que se ha hecho diferente es la metodología de trabajo, porque hay que entender que la etnia gitana tiene una estructura familiar muy arraigada, y una ideología y organización propia", y añaden que todo este proyecto se ha hecho en tan poco tiempo porque las mujeres gitanas, en realidad, tienen esa capacidad emprendedora, "sólo hemos roto el estereotipo", y ellas saben que han sido un ejemplo para las demás mujeres de su entorno: "este puesto es un futuro que les estoy dejando a mis nietos. No sólo les ofrezco comida, sino que les estoy enseñando a que aprendan a trabajar, a ser alguien, y a que respondan por algo que es suyo".

Empleo en lo local

Las Unidades Territoriales de Empleo facilitaron la creación de más de 12.000 puestos de trabajo en 2003

Cerca de 700 personas trabajan en Andalucía en contacto directo con los demandantes de empleo y las empresas

Las 113 Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) repartidas por las ocho provincias andaluzas facilitaron la creación de 12.268 puestos de trabajo durante 2003. Estas oficinas, creadas para promover el desarrollo económico y la innovación en las distintas comarcas de la Comunidad, atendieron en su primer año de plena actividad a un total de 91.055 usuarios, entre el empresariado y los/as emprendedores/as, y realizaron 136.032 citas. De los nuevos empleos generados con la colaboración de las UTEDLT, 7.209 correspondieron a iniciativas de autoempleo y el resto, 5.059, a contratos por cuenta ajena. La mayor parte del trabajo se concentró en el asesoramiento a emprendedores para el desarrollo de iniciativas empresariales, con un 70% del total de las consultas atendidas. El 30% restante de las peticiones procedió de empresas ya constituidas. Las oficinas facilitan la agilidad administrativa, evitando que los ciudadanos se desplacen a las capitales de provincia para cumplir con trámites que dependen de la Consejería de Empleo. En este sentido, durante el año pasado desde las UTEDLT se tramitaron un total de 99.668 solicitudes.

Respecto a su papel como dinamizadoras de las economías locales, las 113 sedes prestaron asesoramiento técnico a 1.934 proyectos empresariales de interés territorial, asistieron a 5.696 empresas en la elaboración de sus planes de viabilidad y realizaron 461 estudios sobre entornos y tejidos productivos.

Asimismo, se han visitado con atención personalizada a 22.684 Pymes, y se han recibido 5.785 solicitudes que se presentaban a las ayudas al autoempleo.

Aumento de los Recursos Humanos

Tras la puesta en marcha del Servicio Andaluz de Empleo, las UTEDLT se han incorporado a la estructura de este organis-



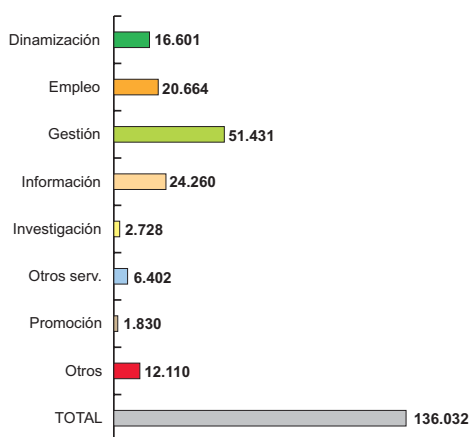
mo en su doble función de captar ofertas de trabajo y acercar a las empresas los programas de fomento del empleo. Con una cobertura en toda Andalucía, estas unidades conforman la Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo local y Tecnológico (RAUTE), articulándose como una de las redes conformadoras del Servicio Andaluz de Empleo. Esta red cuenta con 20 sedes en Sevilla, 17 en Granada, 15 en Cádiz, 15 en Jaén, 14 en Málaga, 13 en Córdoba, 10 en Almería y 9 en Huelva.

Actualmente, con datos fechados a 8 de junio de 2004, el número de técnicos que trabajan en las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico en Andalucía asciende a 677.

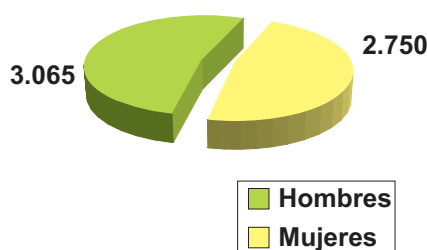
Del número total de recursos humanos, aproximadamente dos tercios son mujeres. Las UTEDLT cuenta con un personal joven (en todas las Unidades la edad media no supera los 35 años y prácticamente la mitad de las personas se encuentran en el intervalo de edad entre 30 y 35 años), con titulación universitaria (cuatro de cada cinco empleados posee una titulación universitaria, siendo predominantes la Licenciatura de Derecho, la Diplomatura en Relaciones Laborales y Ciencias Empresariales) y experiencia previa en desarrollo local (más de la mitad del personal ha trabajado en UPES/ALPES u otras actividades relacionadas con el desarrollo local).

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	
Personal apoyo administrativo	12	20	14	15	13	16	14	27	Recursos Humanos UTEDLT (junio 2004)
Director	10	8	8	16	8	15	14	15	
Responsable		8			1			3	
Técnico	38	50	56	45	48	69	60	74	
Total	60	86	78	76	70	100	88	119	

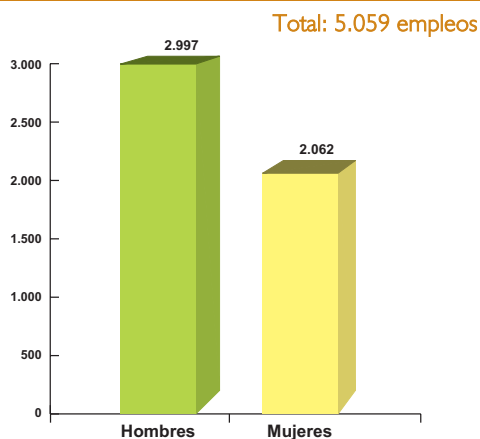
Número de citas por área



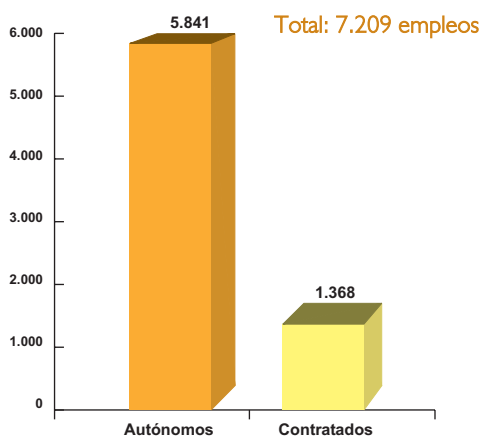
Promotores de autoempleo por sexo



Empleos generados por cuenta ajena, por sexo



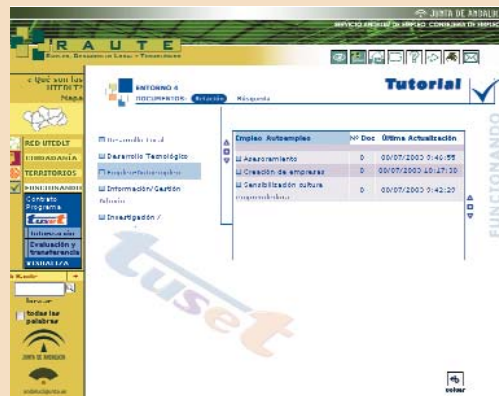
Empleos generados por autoempleo, por tipo



Seguimiento y tutorización

A través del modelo evaluativo de Tutorización, Seguimiento, Evaluación y Transferencia (TUSET) implantado para las 113 UTEDLT, se puede conseguir la visibilización de resultados y la optimización de los mismos a partir de las buenas prácticas experimentadas en todo el territorio andaluz. Es un sistema de carácter integrado e integral, que toma como vía de implantación la herramienta telemática RAUTE, lo que asegura la sistematización de los procesos asociados al modelo.

La Tutorización es la parte del sistema que gestiona documentos técnicos que asistan al trabajo de las UTEDLT. El Seguimiento agrupa un conjunto de instrumentos que facilitan el conocimiento sobre el cumplimiento de los compromisos adoptados. La Evaluación y Transferencia recoge los resultados del desarrollo del trabajo de las UTEDLT, y de los objetivos marcados y planificados, y difunde buenas prácticas de las mismas.



Fotos: UTEDLT de Villamartín (Cádiz).

Publicaciones Técnicas

El Servicio Andaluz de Empleo editará las siguientes publicaciones que estarán disponibles para su consulta en las distintas UTEDLT desde el 15 de julio de 2004:

- Documento de prestigio UTEDLT.
- Informe de Resultados 2003. Avance 2004.
- Informe DAFO de los territorios UTEDLT.
- Dípticos divulgativos:
 - Haz prevención de riesgos laborales, los accidentes siempre se pueden evitar.
 - Calidad y Medio ambiente.
 - RAUTE, un modelo que funciona.
 - UTEDLT. Experiencias y resultados en el territorio andaluz.

Empleo en lo local

Cien personas dinamizan la demanda de empleo en 25 barrios andaluces

Las Unidades de Barrio actúan en 10 grandes ciudades de Andalucía

Dentro de los instrumentos para la gestión y activación de la demanda de empleo que ha diseñado el Servicio Andaluz de Empleo se integra un proyecto innovador, el programa Unidades de Barrio, que supone una nueva concepción de la ciudadanía como demandante de servicios, además de toda una novedosa gestión y activación de la demanda de empleo.

El objetivo básico de este programa es el incremento del uso de los Servicios Públicos que, en materia de empleo, ofrece la Junta de Andalucía, a través de la dinamización del tejido asociativo y el aumento de la participación de las personas desempleadas en riesgo de exclusión social, dentro de las organizaciones formales y no formales de los barrios de actuación.

Un equipo humano de cien personas, en estrecha colaboración con las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, así como con el resto de redes de este organismo, trabajan en 25 barrios de 10 grandes ciudades andaluzas y dan cobertura a una población de 630.418 usuarios/as.

Los 25 barrios elegidos para la dinamización del empleo poseen un contexto territorial, económico y humano similar. En general, todos comparten altas tasas de desempleo, sobre todo en mujeres y jóvenes, y un nivel educativo y de cualificación, así como de reconocimiento de la formación, considerado medio-bajo.

Lo que hace innovador al proyecto Unidades de Barrio es su específica consideración del demandante de empleo como sujeto activo y directo en el propio diseño de las acciones encaminadas a aplicar los recursos del SAE, la promoción de la coordinación entre los distintos agentes y la dinamización y vertebración de los barrios a través de su tejido social. Los agentes de las Unidades de Barrio, por tanto, dinamizan, movilizan y activan a demandantes de empleo para convertirlos en sujetos pro-activos en la búsqueda de empleo.

Las principales funciones de las Unidades se pueden resumir en las siguientes:

- acercamiento a las organizaciones del barrio;
- detección y diagnóstico de las necesidades de la zona;
- atención a los colectivos diana del SAE;
- difusión y optimización de los recursos del SAE;
- asesoramiento a las familias sobre la realidad laboral.



Un método de trabajo abierto, adaptado al territorio y transparente

Con estos principios, las Unidades de Barrio responden a un Plan de Trabajo organizado por objetivos operativos y acciones específicas que conducen a la optimización de los recursos en la población diana del SAE, colectivos con especiales dificultades para obtener un puesto de trabajo digno y estable. Este Plan de Trabajo, además de homogeneizar el proyecto en todo el territorio, arroja unos indicadores de seguimiento, tanto cuantitativos como cualitativos, estructurados en el Plan de Seguimiento de las Unidades de Barrio. Este plan de seguimiento muestra ya un avance de resultados de indudable interés sobre el trabajo que están desarrollando las 25 Unidades de Barrio. Así, y tras una primera fase de diagnóstico de los barrios, donde se identificaban y establecían relaciones con los agentes sociolaborales y el tejido asociativo de los barrios y se detectaban necesidades y peculiaridades de los colectivos, los agentes de barrio han comenzado su campaña de difusión y derivación al SAE, y en tan sólo 2 meses, han logrado más de 500 derivaciones a distintos recursos del SAE, así como la difusión de los servicios a más de 5.000 personas.

Las Unidades de Barrio, junto al programa de Agentes de Intermediación Laboral y las redes del SAE, complementan los instrumentos creados por la Consejería de Empleo para erigir la red de servicios a los/as ciudadanos/as en materia de empleo en la segunda más importante de Andalucía, después de la red de servicios de Salud. Para ampliar información técnica sobre el proyecto, contactar en el teléfono: 954 385 100.

revista **empleo**

Barrios de actuación del programa

Algeciras: La Piñera-Saladillo

Almería: La Chanca-Pescadería; Puche

Cádiz: El Pópulo-Santa María; La Viña, Loreto-Puntales-Cerro del Moro

Córdoba: Distrito Sur; Valdeolleros; Ciudad Jardín

Granada: Zaidín; La Chana; Zona Norte.

Huelva: La Orden-La Hispanidad; Los Rosales-Pérez Cubillas.

Jaén: Polígono El Valle; Zona Sur

Jerez de la Frontera: Zona Norte; Zona Sur.

Málaga: Capuchinos-Centro; Carretera de Cádiz; El Palo

Sevilla: Amate-Cerro del Águila; Parque Alcosa-Polígono San Pablo; Polígono Norte; San Jerónimo

La Consejería de Empleo estrena una nueva estructura

Tiene al SAE como organismo autónomo adscrito y cuenta con dos nuevas direcciones generales dedicadas a Seguridad y Salud Laboral y a Planificación

El decreto 203/2004, de 11 de mayo, establece y define la estructura orgánica de la nueva Consejería de Empleo, a la que se adscribe como organismo autónomo el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), e incluye como novedad la creación de dos nuevas direcciones generales dedicadas a la Seguridad y Salud Laboral y a la Planificación. El consejero de Empleo, Antonio Fernández, explicó en su primera comparecencia en el Parlamento el pasado 24 de junio la necesidad de la creación de una Consejería específica y exclusiva para el empleo, argumentando el convencimiento que tiene el Gobierno Andaluz de la importancia del empleo, de su mantenimiento y de la prioridad que debe tener en el nuevo programa. Asimismo, la nueva Consejería tendrá más capacidad de diseñar nuevas políticas de empleo, ponerlas en marcha y potenciar medidas de evaluación que permitan mayor eficiencia.

En el nuevo organigrama, el titular de la Viceconsejería asumirá las labores de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, que contará con las direcciones generales de Intermediación e Inserción Laboral, de Fomento del Empleo, y de Formación para el Empleo. La Consejería de Empleo contará asimismo con una Secretaría General Técnica encargada de la gestión de personal y presupuestos y con tres direcciones generales: Planificación, Trabajo y Seguridad Social y Seguridad y Salud Laboral. Como otros órganos adscritos a la Consejería figuran en el decreto el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL); el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y el Consejo Económico y Social de Andalucía.

Diversificación de actuaciones en direcciones generales

La **Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral** será competente en la coordinación de las labores de atención directa tanto a demandantes de empleo como empresas, instituciones o usuarios que realicen ofertas de empleo; pondrá en marcha actuaciones dirigidas a la orientación profesional e inserción laboral; asumirá el impulso y la coordinación de la red de Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico y realizará estudios de prospección y análisis del mercado de trabajo.

Con respecto a la **Dirección General de Fomento del Empleo**, será la encargada de gestionar los programas dedicados a incentivar la creación de empleo y la contratación de desempleados; colaborar con otras instituciones en proyectos de interés general y social generadores de puestos de trabajo; fomentar el autoempleo y la actividad emprendedora; promocionar nuevos yacimientos de empleo y participar en la elaboración y seguimiento de los programas comunitarios



Los responsables de la nueva Consejería de Empleo en la toma de posesión, el pasado 28 de mayo de 2004 en Sevilla.

que se presenten en el marco del Fondo Social Europeo. Por su parte, la **Dirección General de Formación para el Empleo**, antes denominada de Formación Profesional Ocupacional, planificará y gestionará la cualificación profesional de los trabajadores en activo y de los desempleados a través de los programas de Formación Profesional Ocupacional y Formación Profesional Continua, se encargará de coordinar la actividad de los centros de formación profesional dependientes del SAE y desarrollará la oferta formativa incluida en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. La **Dirección General de Seguridad y Salud Laboral**, de nueva creación, se encargará de desarrollar las competencias en esta materia y de poner en práctica las propuestas de actuación que considere oportunas. Esta Dirección General tendrá a su cargo la coordinación de los distintos centros de prevención de riesgos laborales dependientes de la Consejería.

En cuanto a la **Dirección General de Planificación**, también de nueva creación, impulsará, coordinará y realizará el seguimiento de todos los programas de la Consejería dirigidos a implantar políticas de calidad, estabilidad y seguridad en el empleo, así como la coordinación en esta materia con otras consejerías u organismos autónomos en el marco de la Estrategia Europea de Empleo. Por último, la **Dirección General de Trabajo y Seguridad Social**, asume las competencias atribuidas a la Autoridad Laboral en el ámbito de la comunidad autónoma y las relacionadas con las condiciones de trabajo y relaciones laborales; mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos laborales; informes sobre mutualidades no integradas en la Seguridad Social; gestión de las residencias de tiempo libre; resolución de expedientes de regulación de empleo y la realización de estudios de viabilidad y análisis de viabilidad de empresas.

Organigrama de la

Consejo Económico y Social de Andalucía (CES)



**Antonio Fernández García
Consejero de Empleo**

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)



Agustín Barberá Salvador, Viceconsejero de Empleo

Nació en Cádiz en 1958. Es abogado laboralista y ha sido asesor jurídico de UGT. Ocupaba hasta ahora el cargo de delegado de Empleo y Desarrollo Tecnológico en la misma provincia. Ha sido secretario general de la Delegación Provincial en Cádiz de la Consejería de Agricultura y Pesca y en 1995 pasa a ocupar el cargo de delegado en la misma provincia de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, puesto en el que continuaría en la Consejería de Trabajo e Industria.



Javier Aguado Hinojal, Secretario General Técnico

Nació en Cádiz en 1954. Es diplomado en Magisterio y funcionario de la Administración Autonómica desde 1985. Ha desempeñado, entre otros cargos, los de jefe de Servicio de Gestión Económica de la Consejería de Trabajo (1991-1994), secretario general técnico de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales (1994-1996) y secretario general técnico de la Consejería de Trabajo e Industria (1996-2000).

Antonio Toro Barba, Director General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo (SAE)



Nació en Lora del Río (Sevilla) en 1959. Es licenciado en Psicología por la Universidad de Sevilla. Desde mayo de 2000 hasta abril de 2003, ocupa el cargo de director general de Empleo e Inserción de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, y posteriormente fue director general de Intermediación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) cuando se creó este organismo.

**Ana Isabel Arnáiz de las Revillas García
Directora General de Planificación**



Nació en Baracaldo (Vizcaya) en 1950. Es profesora de Primaria. En 1985 ocupó la presidencia de la Unión de Consumidores de Andalucía y al año siguiente fue elegida diputada por Sevilla en el Parlamento andaluz, escaño que ocuparía durante tres legislaturas hasta 1996. Ese mismo año fue nombrada senadora por Sevilla, cargo que desempeñó en dos legislaturas.

Esperanza Perea Acosta, Directora General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE)



Nació en Sevilla en 1964. Es licenciada en Derecho por la Universidad de Sevilla. Funcionaria del Cuerpo de Gestión Administrativa y del Cuerpo Superior de Administradores de la Junta de Andalucía, el pasado año fue nombrada directora general de Fomento del Empleo del SAE. Ha desempeñado diversas jefaturas de Servicio relacionadas con política de empleo.

**Javier Guerrero Benítez
Director General de Trabajo y Seguridad Social**



Nació en El Pedroso (Sevilla) en 1957. Ha sido director de la oficina del INEM de Constantina. Durante la pasada legislatura, fue titular de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo. Fue alcalde de El Pedroso entre los años 1995 y 1999, cargo que compaginó con su pertenencia a la Junta Rectora del Parque Natural de la Sierra Norte.

Juan Manuel Fuentes Doblado, Director General de Formación Para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE)



Nació en Sevilla en 1948. Es licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla y funcionario del Cuerpo Superior de Administradores de la Junta de Andalucía. En febrero de 2003 fue nombrado director general de Formación Profesional Ocupacional de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, puesto que en abril de ese año pasó a depender del SAE.

**Esther Azorit Jiménez,
Directora General de Seguridad y Salud Laboral**



Nació en Linares (Jaén) en 1969. Es licenciada en Derecho por la Universidad de Granada, ha cursado estudios de doctorado en Derecho y Empresa en la Universidad de Jaén y master en Técnico de Prevención de Riesgos. Desde 1997 es inspectora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, labor que ha desarrollado en Las Palmas de Gran Canaria y Cuenca.

Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo

El decreto 203/2004, de 11 de mayo, que establece y define la estructura orgánica de la nueva Consejería de Empleo, especifica que en cada provincia existirá una Delegación de la Consejería, cuyo titular, además de cuantas competencias le vengan atribuidas, ostentará la representación institucional de la Consejería de Empleo en su ámbito territorial, así como cuantas competencias se deduzcan de la adscripción de organismos y entidades, y en particular, la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo.

Clemente García Valera,
Delegado Provincial de la Consejería de Empleo en Almería



Nació en Olula del Río (Almería) en 1968. Es doctor en Farmacia por la Universidad de Sevilla. En el ejercicio de su profesión, ha sido técnico del departamento de Biotecnología y Medio Ambiente del Instituto de Investigación del grupo holandés DMS Meretil y jefe de laboratorio de EDAR Guadalete en Jerez, entre otros. Desde enero de 2002 ha sido delegado de Empleo y Desarrollo Tecnológico en Almería.

Antonio Fernández Ramírez,
Delegado Provincial de la Consejería de Empleo en Córdoba



Nació en Pozoblanco (Córdoba), en 1957. Es administrativo, aunque ha desarrollado casi toda su trayectoria profesional en el Ayuntamiento de Pozoblanco, localidad en la que ha sido alcalde desde 1987 hasta el pasado año. Ha pertenecido a la Comisión Ejecutiva de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) y fue el primer presidente de la Mancomunidad de Municipios Los Pedroches.

David Avilés Pascual,
Delegado Provincial de la Consejería de Empleo en Jaén



Nació en Puente de Génave (Jaén), en 1952. Es profesor de Enseñanza Primaria. Ha sido alcalde de Puente de Génave y ha desempeñado también labores de gerente de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura y vicepresidente de la Asociación Rural de Andalucía. En junio del pasado año fue designado delegado en Jaén de la Consejería de Obras Públicas, cargo que ha ocupado hasta ahora.

Juan Carlos Lomeña Villalobos,
Delegado Provincial de la Consejería de Empleo en Málaga



Nació en Coín (Málaga), en 1953. Es funcionario de la Diputación Provincial de Málaga y ha desempeñado labores de educador en el Hogar Nuestra Señora de la Victoria. Ha sido diputado provincial responsable del Área de Servicios Sociales en la Diputación de Málaga y alcalde de Coín. Actualmente desempeñaba el cargo de director de la Unidad Técnica del Área de Derechos Sociales de la Diputación malagueña.

Juan Manuel Bouza Mera,
Delegado Provincial de la Consejería de Empleo en Cádiz



Nació en Cádiz en 1965. Es licenciado en Psicopedagogía y diplomado en Magisterio por la Universidad de Cádiz. Ha sido director de la Casa de la Juventud de Cádiz; secretario general de la Unión de Consumidores de España en Cádiz y en 2001 fue nombrado coordinador en la misma provincia de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) de la Consejería de Empleo.

Juan Márquez Contreras,
Delegado Provincial de la Consejería de Empleo en Huelva



Nació en Lucena del Puerto (Huelva), en 1965. Es diplomado en Alta Dirección de Entidades Sociales por el Instituto San Telmo y experto en Economía Social. Entre otros cargos, ha sido director de la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Consumidores y Usuarios (FEDECCON), presidente de la Mancomunidad de Municipios Condado de Huelva y de la Asociación para el Desarrollo del Condado de Huelva (ADERCON).

Luis Manuel Rubiales,
Delegado Provincial de la Consejería de Empleo en Granada



Nació en Motril (Granada), en 1953. Es Licenciado en Filosofía y Letras y Maestro de Primera Enseñanza por la Universidad de Granada. Fue concejal del Ayuntamiento de Motril, años en los que compaginó este cargo con el de diputado provincial por la Comarca de la Costa en la Diputación de Málaga. En 1995 ocupó la alcaldía de Motril, cargo que ostentaría durante dos mandatos hasta el pasado año.

Antonio Rivas Sánchez,
Delegado Provincial de la Consejería de Empleo en Sevilla



Nació en Sevilla, en 1952. Es oficial industrial. En la pasada legislatura ocupó el cargo de delegado provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico en Sevilla. Asimismo, ha sido alcalde de la localidad sevillana de Camas y miembro de la Comisión de Gobierno de la Diputación Provincial de Sevilla y de los consejos de administración de la empresa pública municipal sevillana Emasesa y de la sociedad Sevilla Activa.

La Oficina Virtual, un avance hacia una nueva gestión del empleo

Para conseguir el objetivo de incorporar a Andalucía a la Sociedad de la Información y del Conocimiento, resulta indispensable que desde todos los ámbitos sociales, económicos y políticos se impulse un intenso desarrollo tecnológico que facilite y refuerce la innovación en todos los niveles posibles, aprovechando las oportunidades que los avances de las Nuevas Tecnologías nos brindan.

El Consejo Europeo celebrado en Sevilla, en junio de 2002, se propuso poner en marcha un amplio plan de acción, denominado "eEurope 2005: Un Sociedad de la Información para todos". Este plan pretende convertir Europa en la economía más competitiva y dinámica del mundo, ayudándose del impulso que proporcionan las Nuevas Tecnologías. Además, también persigue traducir la mejora de la conectividad, en un aumento de la productividad económica y un impulso de la calidad y la accesibilidad de los servicios en favor del conjunto de los ciudadanos europeos, basándose en una infraestructura de banda ancha segura y disponible para la mayoría.

A nivel Nacional también se han desarrollado numerosas actuaciones tendentes a promover un avance tecnológico y el llamado "eGobierno" (administración electrónica). Concretamente, en mayo de 2003 surge el "Plan de Choque para el impulso de la Administración Electrónica". En este plan se persigue, entre otros aspectos, la implantación del Documento Nacional de Identidad (DNI) electrónico, los pagos seguros a través de Internet, o la gestión de determinados trámites por medios telemáticos.

En el marco autonómico y dentro de las iniciativas propuestas por el Gobierno Andaluz relacionadas con la Segunda Modernización, se han establecido una serie de actuaciones entre cuyos objetivos se encuentra el fomentar la innovación en todos los ámbitos del territorio andaluz y hacer de Internet un servicio público básico y gratuito. Además, las administraciones públicas de Andalucía deben ejercer de dinamizadores en todo este proceso, liderando nuevas fórmulas para este desafío de futuro.

Administración Pública electrónica

Se pretende, de esta manera, impulsar la difusión de los servicios que la Administración Pública Andaluza preste en Internet para ponerlos a disposición de toda la población y, de esta forma, aumentar la proximidad de los mismos. El objetivo es una Administración Pública electrónica, moderna y asentada sobre el uso sistemático de las Nuevas Tecnologías y, por lo tanto, más accesible, más abierta virtualmente (los 365 días del año y las 24 horas del día) y basada en los principios de transparencia e instantaneidad.

Para dar sentido a estas iniciativas y hacerlas realidad se están desarrollando numerosas acciones. Concretamente, en materia de

Empleo, los nuevos retos que impone el mercado de trabajo, cada vez más exigente dentro del contexto de la Unión Europea, obligan a buscar nuevas fórmulas para superar los modelos tradicionales que hasta ahora están resultando insuficientes y asimismo orientar la acción hacia un nuevo tipo de gestión.

La Oficina Virtual

En esta línea de trabajo, la Oficina Virtual es una de las herramientas impulsadas desde el Servicio Andaluz de Empleo como embrión de lo que se proyecta que sea uno de los lugares públicos que aglutine los servicios más innovadores en el ámbito laboral. Inicialmente los servicios más significativos que se han puesto en marcha son para demandantes de empleo y empresas:

- para personas demandantes de empleo se ofrece información de la demanda, posibilidad de realizar consultas al SAE, de pedir cita previa en Unidades de Orientación y Oficinas SAE y de consultar Ofertas de Empleo en Difusión. Este último servicio, que se ha instalado recientemente, va a suponer una importante apuesta para modernizar la gestión de ofertas de empleo y un progresivo avance en la transparencia;
- para las empresas se ha creado un espacio desde el que se responde a sus necesidades, evitando desplazamientos. En él se pueden registrar los contratos laborales sin necesidad de trasladarse a las oficinas y se pueden consultar y hacer sondeos sobre los perfiles profesionales que puedan necesitar. Todo ello a través de la Gestión de Ofertas en Internet.

Las Oficinas del SAE dispondrán de espacios dotados con ordenadores conectados a Internet, ofreciendo así una vía de acceso para todos

Una moderna gestión del empleo invita a aplicar nuevas e imaginativas fórmulas para dar respuestas a las demandas de ciudadanos y empresas, pero no hay que olvidar que el uso de las nuevas tecnologías puede provocar, también, las exclusiones de algunos colectivos. Esto requiere, por supuesto, una profunda reflexión sobre las implicaciones e inconvenientes que supone. Por ello, para consolidar estos servicios desde la igualdad de oportunidades, debemos garantizar un acceso abierto y participativo. En este sentido, las Oficinas del SAE dispondrán de espacios dotados con ordenadores conectados a Internet, proporcionando así una vía de acceso para todos y, en especial, para las personas que no disponen de este recurso.

También se impulsará la firma electrónica para consolidar la seguridad de estos servicios en Internet. A medida que la firma electrónica se vaya extendiendo, se irá incorporando la posibilidad de realizar determinados trámites administrativos a través de la Red y reducir los plazos de respuesta, haciendo realidad la posibilidad de que casi todas las gestiones que deban realizar los demandantes de empleo, como la renovación de su demanda o la actualización de su currículum, puedan hacerse a través de este medio. Además, está proyectado poner en marcha funcionalidades para que las empresas puedan presentar sus ofertas de empleo por Internet o realicen sus ofertas, también por Internet, desde la propia Oficina Virtual.

En definitiva, el reto reside en avanzar hacia una nueva gestión del empleo que suponga mayor interactividad con la ciudadanía y las empresas y, por tanto, una Administración más eficiente.

BÚSQUEDA DE TRABAJADORES/AS ON LINE

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo



Los servicios para empresas y demandantes de empleo son los más significativos que se han puesto en marcha en la Oficina Virtual.

OFERTAS DE EMPLEO EN DIFUSIÓN

PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO



www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

revista **empleo**



La PREVENCIÓN salva vidas. TRABAJA SIN RIESGOS

Dirección General de Seguridad y Salud Laboral:

Avda. Hytasa, 12, 3ª planta - 41006 - Sevilla
tel.: 955 049 000 - fax: 955 049 005 - email: condtrabajo.cedt@juntadeandalucia.es

Centros de Prevención de Riesgos Laborales:

Almería: tel.: 950 226 512 · fax: 950 226 466
email: cpri.al.cedt@juntadeandalucia.es
Cádiz: tel.: 956 282 011 · fax: 956 282 700
email: cpri.ca.cedt@juntadeandalucia.es
Córdoba: tel.: 957 273 000 · fax: 957 400 845
email: cpri.co.cedt@juntadeandalucia.es
Granada: tel.: 958 011 350 · fax: 958 011 352
email: cpri.gr.cedt@juntadeandalucia.es

Huelva: tel.: 959 226 009 · fax: 959 226 442
email: cpri.hu.cedt@juntadeandalucia.es
Jaén: tel.: 953 280 000 · fax: 953 280 553
email: cpri.ja.cedt@juntadeandalucia.es
Málaga: tel.: 952 339 000 · fax: 952 339 016
email: cpri.ma.cedt@juntadeandalucia.es
Sevilla: tel.: 955 066 500 · Fax: 955 066 502
email: cpri.se.cedt@juntadeandalucia.es

Empleo en Andalucía

Recomendaciones para la Igualdad: un nuevo instrumento en la lucha contra la discriminación laboral

Análisis del Documento de Recomendaciones alcanzado en el CARL en materia de Igualdad y No Discriminación dirigidas a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos

A pesar del crecimiento que ha experimentado la tasa de actividad femenina en el último decenio, así como del avance sustantivo de la tasa de empleo de las mujeres en España, -hasta situarse en 37,15%- continúa siendo evidente la situación de discriminación laboral que aún afecta a la población femenina en el mercado de trabajo español.

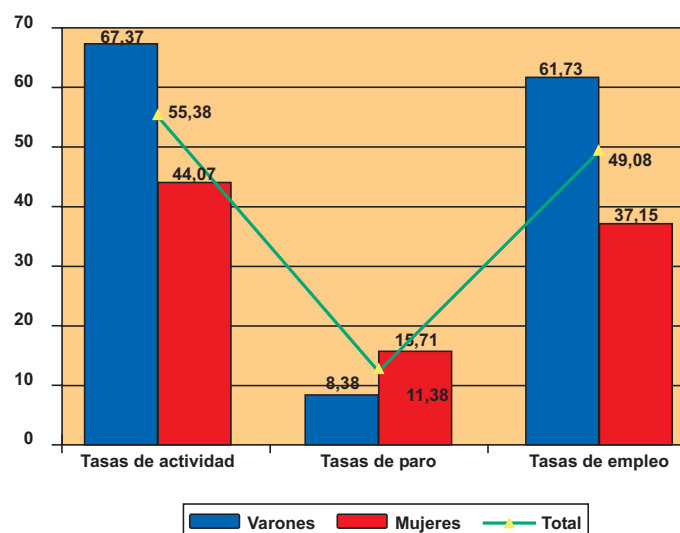
La Comisión de Igualdad del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Según los resultados de la última encuesta de Población Activa, en el primer trimestre de 2004, la tasa de actividad femenina no supera el 45%, veinte puntos por debajo de la masculina, y la tasa de desempleo casi duplica esta última; si a todo ello unimos la fuerte temporalidad y la alta frecuencia de los contratos a tiempo parcial nos encontramos con una realidad cuando menos preocupante, que ha motivado diversas reacciones por parte de los responsables del ritmo económico, político y social de nuestra Comunidad Autónoma.

En este contexto, es lógico que la lucha contra la discriminación por razón de género y el fomento del empleo y el empleo de calidad de este colectivo haya sido uno de los principios inspiradores de los sucesivos Acuerdos de Concertación Social firmados en Andalucía desde 1993. De hecho, al amparo del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía de 2001, este colectivo había sido considerado objetivo preferente de las políticas de formación e inserción laboral de la Junta de Andalucía. En concreto, el epígrafe número 4 del apartado *I Políticas Activas de Empleo* de dicho Acuerdo, recogía de forma expresa actuaciones a favor del empleo de la mujer y tenía como finalidad equiparar las tasas de empleo entre ambos géneros. Además, se hacía especial hincapié en la necesidad de prestar atención destacada a las fórmulas flexibles de trabajo que favorecieran la armonización de la vida familiar y la vida profesional de hombres y mujeres.

Pero no sólo se trataba de una fórmula que inspiraba el cuerpo de todo el Acuerdo, sino que además, los firmantes del texto se dotaron, a sí mismos y a la sociedad andaluza, de los instrumentos necesarios para que, a través del diálogo social y la negociación colectiva se diseñaran acciones positivas que contribuyeran al desarrollo de dichas políticas. En este sentido, el apar-

Gráfico I: Tasa de actividad, tasa de paro y tasa de empleo según género en Primer Trimestre de 2004



tado *I Negociación Colectiva en Andalucía*, exige el progreso en la corrección de las situaciones de desigualdad que afecten a la mujer en las relaciones de trabajo y que puedan detectarse en los convenios colectivos.

Con esta finalidad, en julio de 2001 se constituyó en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) la *Comisión de Igualdad: grupo de trabajo para la igualdad de la mujer*. Esta Comisión, compuesta de manera paritaria por representantes de las distintas organizaciones miembros del CARL, -Confederación de Empresarios de Andalucía, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras Andalucía- y bajo la presidencia de Mercedes Rodríguez-Piñero, presidenta del CARL, tenía como misión alcanzar un documento de recomendaciones en materia de no discriminación, que estaba dirigido a las partes negociadoras de los convenios colectivos andaluces.

De este modo, el grupo de trabajo, con la colaboración de la experta designada, -la Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, Carmen Sáez Lara- inició su tarea en el año 2001 y la concluyó en junio de 2003, con la redacción y aprobación del documento mencionado (este tex-

to se puede consultar en la página web del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales: www.juntadeandalucia/empleo/carl)

El equipo de trabajo comenzó por identificar las principales dificultades que la mujer andaluza encuentra para lograr una plena integración en el mercado de trabajo: acceso al empleo, promoción profesional, formación, conciliación de la vida familiar y laboral, seguridad y salud en el trabajo, problemas derivados del acoso sexual y desigualdad retributiva. Todos ellos, sin duda, aspectos sobre los que la negociación colectiva podría actuar de manera positiva. Y de hecho, si analizamos con detalle todos estos apartados, podemos concluir que, salvando la cuestión del acoso sexual, el resto de dificultades pasan por una sola realidad: la complicada tarea de conciliar la vida familiar con el trabajo fuera de casa.

Si tratamos de profundizar en este último aspecto, debemos tener presente que, en el caso de España, -y aunque partimos de la base de que actualmente no existen datos absolutamente fiables sobre la composición de las familias españolas-, las estadísticas sobre estructura familiar procedentes de la *Encuesta de Calidad de la Vida en el Trabajo* nos muestran que el matrimonio o la pareja con hijos es mayoritario entre los ocupados. De acuerdo con estos datos, la situación mayoritaria de las mujeres ocupadas es tener un hijo a cargo; y en relación a las responsabilidades domésticas, el 43% de las mujeres ocupadas asumen solas las tareas domésticas. Las diferencias con el resto de Europa en estas cuestiones aún son muchas, pero sin embargo se puede decir que España, y especialmente Andalucía, se distancia de otros países de la Unión Europea por su capacidad y disposición para el diálogo social como vía para superar las situaciones y realidades del panorama social y económico. En el caso andaluz, la capacidad de diálogo ha sido demostrada en numerosas ocasiones y ha servido, en este caso, para introducir como prioridad la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres en la definición de sus políticas de empleo.

La negociación colectiva andaluza, como herramienta fundamental



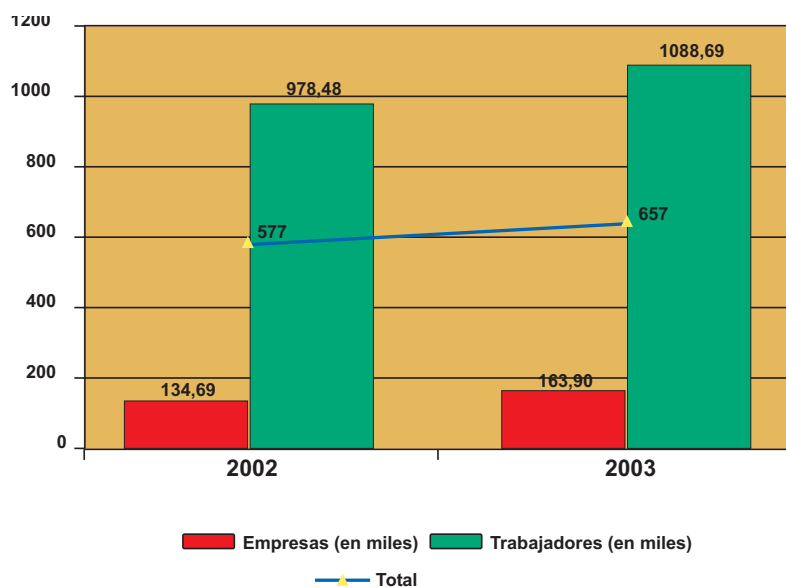
y estratégica para políticos e interlocutores sociales, está reaccionando a estas situaciones; y lo está haciendo de forma positiva, con el marco de reflexiones que le ha facilitado el texto alcanzado en la Comisión de Igualdad del CARL. Este documento se enmarca dentro de la orientación general que aprobó el Consejo Europeo de Lisboa al fijar como *Orientaciones Políticas* para la Unión Europea, entre otros temas, el elevar la proporción de mujeres activas dentro del panorama económico de Europa; del mismo modo que en la línea de "modernizar y mejorar el modelo social europeo" se incluía la "igualdad de hombres y mujeres en la vida profesional"; y también se hacía hincapié en la necesidad de poner "mayor énfasis en

las políticas tendentes a articular mejor la vida familiar y laboral de hombres y mujeres". De hecho, el *Apartado V del Documento de Lisboa*, reivindica la aplicación transversal a toda la Agenda Social Europea de este principio: el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres con la puesta en marcha de medidas destinadas al acceso de la mujer a la toma de decisiones, al refuerzo de los derechos en materia de igualdad y a la articulación entre la vida profesional y la vida familiar.

Además, el Texto de la Comisión de Igualdad siguió las pautas marcadas por los *Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de los años 2002 y 2003* así como el *Acuerdo sobre Consideraciones Generales y Buenas Prácticas sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Negociación Colectiva*.

Si nos centramos en el Documento de Recomendaciones y en su contenido, podemos comprobar la concordancia de sus orientaciones con las cláusulas de empleo que se regogen en los convenios colectivos andaluces:

Gráfico 2: Cláusulas de Género de los Convenios Colectivos 2002-2003



- en el apartado dedicado al **acceso al empleo**, primera dificultad a la que se enfrentan las mujeres, el texto propone el cumplimiento del principio de no discriminación y la aplicación de criterios objetivos para todos los puestos, empleando los incentivos a la contratación contemplados en la normativa vigente y garantizando los mismos derechos a las trabajadoras a tiempo parcial que los reconocidos a las contratadas a jornada completa. Y esto último debido a que el índice de mujeres contratadas a tiempo parcial es muy superior al de los varones y además se ha incrementado el último trimestre en casi un 4%.
- Unido a ello, se encuentra la **igualdad en la promoción** de las trabajadoras que deberá realizarse en base siempre a criterios independientes del género de quien pretende la promoción.
- Por otro lado, la **Formación** continúa definiéndose como elemento esencial para corregir las deficiencias del sistema, potenciando la participación femenina en los cursos ofertados teniendo en cuenta las cargas familiares de cada sujeto. Además, es considerado por todos como sistema idóneo para superar la segregación vertical y horizontal en sectores con escasa presencia de la mujer.
- El documento también aboga por la aplicación de las medidas legales vigentes para contribuir y facilitar la **conciliación de la vida familiar y laboral**, principalmente actualizando los convenios con lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y facilitando cauces de información adecuados sobre cuestiones como los derechos de permisos y excedencias en igualdad. Además, los convenios tenderán al fomento de la interinidad para cubrir ausencias por maternidad, riesgos por embarazo u otras circunstancias familiares y de manera particular, contemplarán la reciente normativa sobre creación de guarderías en centros de trabajo.
- Como cuestión también relevante, se velará por la aplicación de la normativa en materia de **prevención de riesgos laborales** teniendo en consideración las circunstancias específicas de la mujer, optando por una concepción integral de la salud laboral y contribuyendo en definitiva a la forja de una cultura más moderna y conforme a la realidad social del siglo XXI.
- Otra de los asuntos abordados por el documento se refiere al tratamiento del **acoso sexual**, que deberá tipificarse como falta grave o muy grave en los textos negociados. La empresa deberá asimismo garantizar unas condiciones y ambiente de trabajo ajeno por completo a situaciones no deseables de carácter sexual del mismo modo que deberá facilitar los mecanismos oportunos para que estas situaciones puedan denunciarse con las máximas garantías de respeto a la intimidad de los sujetos implicados.
- Finalmente, el texto se enfrenta a un último aspecto de la relación laboral, tradicionalmente reivindicado por el colectivo y que ha sido objeto de discriminación de manera reiterada: el salario, o lo que es lo mismo, la **igualdad retributiva**. La filosofía es muy sencilla: a trabajos de igual valor, igual remuneración, basada únicamente en criterios objetivos e idénticos para todos los trabajadores, en función sólo del puesto de trabajo y las características específicas del mismo.



La eficacia de las propuestas se está demostrando en la medida en que éstas se van incorporando a los textos de los convenios colectivos andaluces. Desde la aprobación del Documento, el número de convenios que regulan o contemplan las llamadas cláusulas de género se han incrementado en casi un 14%. Se entiende por cláusulas de género aquellas contempladas en los textos negociados que están relacionadas con: la no discriminación en el acceso al empleo, no discriminación en materia de formación, no discriminación en la promoción profesional, en el salario etc... pero también se incluyen las acciones positivas, es decir, aquellas que de algún modo premian la condición femenina en las cuestiones laborales y tratan de conciliar la vida familiar y laboral.

La incorporación de estas medidas a los textos de los convenios negociados está siendo, como se aprecia en el gráfico 2, paulatina y escalonada pero sin duda, el hecho de que cada vez sean más los negociadores los que las incorporen a los textos que regulan las relaciones laborales de trabajadores y trabajadoras andaluzas es muy positivo y alentador, especialmente si se une a la filosofía general que inunda la política autonómica en materia de empleo. De hecho, hay que recordar que cuando el Presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves retomó, el pasado mes de mayo, los contactos con los representantes de las principales organizaciones sindicales y empresariales de Andalucía, -CCOO, UGT y CEA- lo hizo para reiniciar el camino hacia la firma de un nuevo Acuerdo de Concertación Social para Andalucía, el sexto de su clase, como se informa en este número de la Revista de Empleo. El consejero de Empleo, Antonio Fernández García, participó en aquel encuentro que sirvió, entre otros asuntos, para que las partes manifestaran algunas de las líneas por las que necesariamente deberá caminar este Sexto Acuerdo: la lucha contra la precariedad laboral y la temporalidad, la lucha contra la siniestralidad y la búsqueda de **empleo en igualdad**, objetivo prioritario para una Comunidad que avanza hacia el mayor crecimiento y la mayor competitividad de su tejido productivo, y que incluye, sin lugar a dudas a hombres y a mujeres.

El Portal Equal estrena nueva imagen y amplía sus contenidos

El Portal Equal es una plataforma de información a través de Internet que se inscribe en el marco de la participación del Servicio Andaluz de Empleo en la Iniciativa Comunitaria Equal (instrumento del Fondo Social Europeo para promover nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo).

Los contenidos disponibles en el Portal Equal tienen por objeto facilitar y dinamizar la comunicación entre agentes, entidades y profesionales ligados al desarrollo de intervenciones de empleo, poniendo a su disposición información actualizada sobre el Fondo Social Europeo, eventos organizados por entidades públicas y privadas, publicaciones de interés e información sobre los proyectos que actualmente se están desarrollando en Andalucía.

Después de más de tres años de presencia en la Red, el Portal Equal ha revisado recientemente su imagen, implementando nuevas secciones y ampliando considerablemente sus contenidos, que se presentan ahora de forma más clara y visible para el usuario. Todas estas mejoras surgen de la necesidad de adaptar los distintos servicios ofrecidos al avance y demandas de la Iniciativa Equal durante el nuevo periodo 2004-2007.

Rediseño de la interfaz

Desde un punto de vista tecnológico, el Portal Equal presenta ahora numerosas mejoras estructurales que hacen que los contenidos se sirvan de manera más rápida, permitiendo así una mayor agilidad en la gestión y actualización de los recursos que se ofrecen.

Esta revisión de contenidos ha venido acompañado de un *restyling* del sitio Web (renovación de la estructura gráfica del Portal -menús, botones, rótulos y cabeceras), incorporándose una nueva línea de imagen más elaborada y actual.

Canales de información

El desarrollo del nuevo Portal Equal ha supuesto, por una parte, la ampliación de contenidos de secciones existentes, de las que se han recuperado los recursos disponibles hasta ahora y, por otro, la creación e interconexión de nuevos canales de información.

El núcleo de esta plataforma de información lo constituye el apartado de **Publicaciones**, compuesto por un fondo bibliográfico *on line* organizado en distintas categorías que ofrecen documentación en formato electrónico (PDF) disponible para su descarga.

Este repositorio de documentos permite la obtención de documentación clave en el desarrollo de las dos convocatorias de la Iniciativa Equal, materiales resultantes del seguimiento y evaluación de las intervenciones en marcha y estudios y monografías sobre políticas de empleo, tanto a nivel nacional como autonómico. Cada uno de los documentos disponibles cuenta con una elaborada ficha bibliográfica que ofrece, entre otras informaciones, imagen de la cubierta de la publicación impresa, índice completo del documento, datos de la edición y procedimiento de solicitud gratuita de ejemplares. Además de la sección de publicaciones, el usuario puede acceder a



través del Portal Equal a dos importantes servicios de documentación sobre empleo: **Europa en Línea** y **Catálogo de Prensa y Empleo**. **Europa en Línea** es un canal de información y documentación permanentemente actualizado sobre empleo en la Unión Europea que facilita el acceso a documentación organizada en distintos temas, entre los que destacan los Fondos Estructurales, la Política de Empleo y las Iniciativas y Programas Comunitarios. Esta herramienta, disponible de forma gratuita, cuenta con un fondo documental de más de 2000 documentos en formato electrónico listos para su consulta.

El **Catálogo de Prensa y Empleo** es un sistema de extracción, archivo y consulta de informaciones y artículos monográficos sobre empleo publicados en revistas especializadas de distribución en Internet. Este servicio lleva a cabo un rastreo y análisis permanente de las publicaciones sobre empleo existentes en la Red, catalogando estos recursos en 8 temas distintos (adaptabilidad, creación de empresa, desarrollo, mercado de trabajo, empleo en Europa, igualdad de oportunidades, inserción y reinserción y nuevas tecnologías). Actualmente se encuentran indexados más de 600 artículos.

El Portal Equal presta una especial atención a los 21 proyectos Equal representados por el Servicio Andaluz de Empleo durante la convocatoria 2001-2004 y ofrece una amplia descripción de estos proyectos en la sección denominada **Mapa Directorio de Proyectos**, donde se puede consultar los datos básicos de las Agrupaciones de Desarrollo, la cobertura geográfica de las actuaciones, los datos de ejecución, las experiencias y buenas prácticas, información sobre la dimensión transnacional de cada proyecto, etc.

Otras secciones que complementan la oferta informativa son el apartado de **Noticias** (notas de actualidad sobre empleo, Fondos Estructurales, asuntos sociales, económicos, etc.), el apartado de **Eventos** (agenda de seminarios y encuentros nacionales e internacionales con el empleo), el módulo de **Enlaces** (directorío de vínculos relevantes sobre empleo), **Acción 3** (espacio dedicado a la difusión de las experiencias fruto de la fase de transferencia de resultados y buenas prácticas de los proyectos) y **Jornadas y Seminarios** (acceso a contenidos, resumen gráfico y descarga de los materiales presentados por el Servicio Andaluz de Empleo en el marco de encuentros y jornadas técnicas).

Más información: equal.cedt@juntadeandalucia.es o bien en el sitio Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal

Hércules: portal andaluz de formación para el empleo

El Servicio Andaluz de Empleo apuesta por la teleformación para integrar las nuevas tecnologías en la FPO

El Servicio Andaluz de Empleo ha puesto en marcha el Portal Andaluz de e-Learning, denominado Portal Hércules, acorde con la apuesta que está desarrollando este organismo por la Teleformación y, en general, por la integración de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la formación profesional para el empleo.

El Portal se ha realizado en el marco de los programas de mejora de la Formación Profesional Ocupacional, regulados por la Orden de 12 de diciembre de 2000, con la colaboración del grupo de investigación Idea de la Universidad de Sevilla, bajo la dirección del catedrático Carlos Marcelo. Este trabajo recoge el fruto de un esfuerzo continuado a través de la realización conjunta de proyectos de renombre desarrollados en años anteriores, como son:

- **Prometeo**, herramienta telemática a través de la cual se pone a disposición de los profesionales de la formación profesional ocupacional recursos didácticos útiles para el desarrollo de su trabajo. Esta página es conocida y visitada desde entornos formativos y empresariales tanto nacionales como internacionales. En el seno de Prometeo cabe destacar la Red Andaluza de Profesionales de la Formación (RAPF), que se constituye como una red virtual organizada en grupos de investigación para la realización de proyectos innovadores dentro del marco de las TIC.
- Elaboración de la **Plataforma tecnológica VirtualProfe**, en colaboración con la empresa Ingenia, SA, que actualmente es utilizada en todo el territorio nacional.
- **Curso de Experto en Teleformación para formadores de FPO**, como título propio de la formación de postgrado de la Universidad de Sevilla. Hasta la fecha, se han realizado con gran



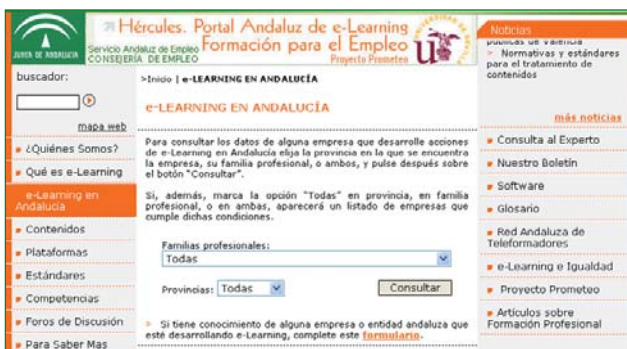
éxito tres ediciones del mismo y está prevista una cuarta edición para el próximo mes de septiembre.

- **Estudio sobre las Competencias Profesionales en e-Learning**, donde se analizan de manera pormenorizada las funciones que necesitan desempeñar los diferentes perfiles implicados en las acciones de teleformación.

En este contexto y como un recurso aglutinador, el Portal Hércules nace para dar el empuje e impulso definitivo a la teleformación y a las nuevas metodologías de impartición que utilizan recursos multimedia y de Internet en la formación de la población activa, y que responde a planteamientos e intenciones recogidas en el documento de la 2ª Modernización de Andalucía (*el impulso de una cultura tecnológica y la formación a través de Internet*) y fuera de nuestras fronteras, en las políticas europeas puestas en marcha a partir de la Iniciativa Comunitaria e-Learning.

Con este proyecto, la Dirección General de Formación para el Empleo pretende alcanzar los siguientes objetivos:

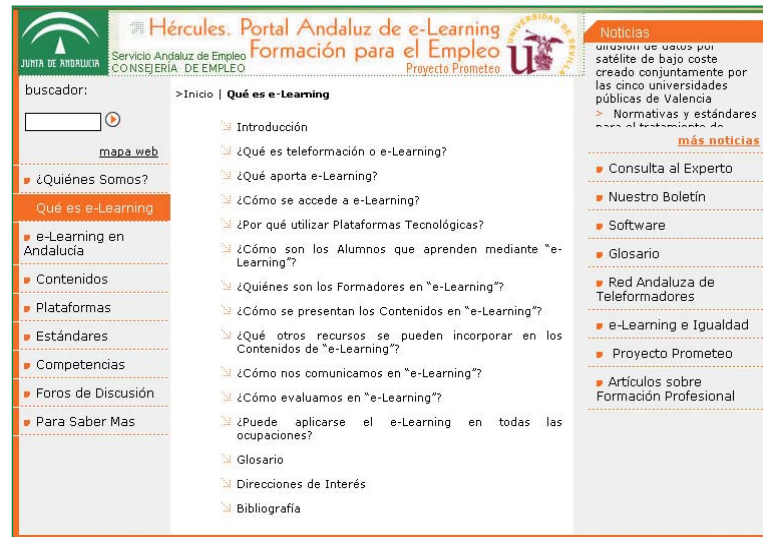
- favorecer la implantación de las acciones de teleformación en el ámbito de la formación profesional para el empleo: ocupacional y continua;
- contribuir a la mejora de la Formación para el Empleo a través de metodologías innovadoras que permitan una formación a la carta, adaptada a las necesidades y circunstancias de personas desempleadas y ocupadas;



- promover la integración de las Nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) en las acciones de formación para evitar entre la población activa la fractura social entre los que manejan herramientas informáticas y los que no, es decir, evitar lo que se ha denominado el riesgo de "brecha digital".

El Portal Hércules se configura como un espacio informativo sobre la materia de teleformación, que ofrece los siguientes servicios:

- **información básica sobre teleformación.** Aquí se encuentra el contenido de la publicación *Teleformación / e-Learning: 12 respuestas básicas*, donde se analizan aspectos claves para entender la teleformación, sus dificultades y su aplicabilidad en la formación;
- **e-Learning en Andalucía.** Incluye una base de datos de las empresas andaluzas que actualmente están desarrollando acciones de teleformación en nuestra Comunidad Autónoma, muchas de ellas en el ámbito de la Formación Profesional Ocupacional;
- **contenidos.** Como en una biblioteca, se incluyen en esta sección contenidos formativos para *e-Learning*, disponibles de manera gratuita y susceptibles de adaptarse a las plataformas convencionales;
- **plataformas** donde se puede encontrar asesoramiento en esta materia: comparativas sobre plataformas, información sobre las plataformas comerciales o sobre las de código abierto.
- **software.** Información sobre software educativo, útil para la realización de acciones de teleformación;
- **estándares.** En esta sección se incluye información y vínculos relacionados con la evaluación de la calidad de la teleformación;
- **competencias,** donde se muestra el estudio de las competencias profesionales necesarias para el diseño, desarrollo y gestión de acciones de teleformación;
- **e-Learning e igualdad.** Se dedica un apartado específicamente para tratar el tema de la igualdad en contextos de *e-Learning*, facilitando enlaces a direcciones de Internet de entidades que trabajan esta temática;
- **foros de discusión.** Listado de los foros más destacados sobre *e-Learning*. Los profesionales podrán debatir e intercambiar experiencias en este campo de actuación;
- **glosario.** Definición de términos y expresiones utilizados en entornos de *e-Learning*.



- **para saber más.** Con la intención de que las personas interesadas en teleformación puedan profundizar sobre la materia, en este apartado se recoge una selección de libros, artículos e informes relevantes sobre esta materia;
- **consulta al experto,** donde a través de la herramienta de correo electrónico se podrá tener acceso a una persona experta en la materia que resolverá las dudas y comentarios que se realicen;
- **nuestro Boletín.** Ofrece la posibilidad de recibir noticias e información relevante sobre la teleformación a través de una suscripción al Boletín;
- **artículos sobre FPO.** En este apartado se ha realizado una selección de artículos relacionados con la Formación Profesional Ocupacional, organizados en base a descriptores de interés especial en la materia, como son la formación a lo largo de la vida y la certificación en la FPO, entre otros.
- **Red Andaluza de Teleformadores,** que supone un lugar de encuentro para todos aquellos profesionales interesados en *e-Learning*, permitirá debatir e intercambiar experiencias. Se configura como heredera natural de la ya citada Red Andaluza de Profesionales de la Formación (RAPF);
- la página de **Prometeo** tendrá nueva ubicación, quedando alojada como un espacio más dentro de este Portal.



Esta herramienta informática se ha diseñado pensando en el usuario, haciendo fácil su manejo con un *interface* limpio y accesible. Asimismo, como puede deducirse de su estructura, el Portal se alimentará continuamente con noticias e informaciones relevantes en torno a la teleformación, con contenidos para *e-Learning* que se vayan generando y con bibliografías y enlaces, entre otros servicios. No obstante, su éxito dependerá de la utilización que a partir de ahora hagan de él los profesionales de la formación. El acceso al Portal podrá realizarse a través de la página Web del Servicio Andaluz de Empleo, en la sección de Formación para el Empleo, en el enlace de Prometeo, o bien, directamente en la dirección Web <http://prometeo.us.es>

Empleo en Andalucía

Los jóvenes andaluces buscan apoyo para emprender

El Centro Andaluz de Emprendedores (CADE) alcanza el proyecto número mil atendido en dos años de andadura

Marina Bravo Rodríguez es una joven malagueña de 31 años que se ha convertido en el centro de atención de muchos emprendedores/as desde el pasado mes de mayo. Su pasión por la literatura la llevó a licenciarse en Interpretación y Traducción y a opositar a una de las plazas que se ofertan en este sector. Sin embargo, el descubrimiento de los obstáculos que existen en el acceso al mundo laboral de la traducción literaria, la empujó a idear un proyecto empresarial basado en la creación de una editorial dedicada a novelas y comics.

El pasado 12 de mayo acudió con su idea a las instalaciones del Centro Andaluz de Emprendedores (CADE) de Málaga, ubicadas en el Parque Tecnológico de Andalucía (PTA), para pedir asesoramiento en la puesta en marcha de su editorial. Cuando llegó al CADE Marina no sólo recibió asesoramiento por parte del personal técnico del centro, sino la noticia de que su proyecto era el número 1.000 de los atendidos por el Centro desde que iniciara su actividad en febrero de 2002. Marina es actualmente profesora de inglés y francés en Málaga y cuenta con otras dos personas para seguir desarrollando su proyecto empresarial, "es la mejor manera de abrimme un camino en la traducción literaria, que es el mundo al que quiero dedicarme", cuenta Marina. Esta joven emprendedora asegura sentirse muy satisfecha del asesoramiento recibido en la primera entrevista, "sobre todo teniendo en cuenta que era tan sólo una idea lo que presenté", subraya Marina. Las instalaciones, a su entera disposición, y el buen trato recibido son las dos claves que esta joven destaca de su visita.

Como Marina, unas 1.602 personas han buscado asesoramiento en el Centro Andaluz de Emprendedores durante los 28 primeros meses de existencia de este organismo, para la puesta en marcha de 1.069 proyectos.

Además, se realizan continuamente consultas tanto telefónicas como vía e-mail.

De los emprendedores/as atendidos hasta el mes de junio de 2004, el 66,2 por ciento son varones, aunque en los últimos meses se ha visto incrementada la proporción de mujeres, debido fundamentalmente a la mayor atención que presta el Centro a las mujeres en la búsqueda de



apoyo para la creación de sus empresas, y en la formación y orientación necesaria para su gestión.

Respecto a la edad de los jóvenes asesorados, el 72 por ciento son menores de 35 años, de los cuales, el 29 por ciento corresponde a jóvenes con edades comprendidas entre 25 y 30 años, seguidos con un 20 por ciento los jóvenes con edades entre 30 y 35 años. Asimismo, destaca la presencia de emprendedores/as con titulación universitaria, con un 57 por ciento, de los cuales, el 37 por ciento son licenciados/as y el 19 por ciento son diplomados/as. El 60 por ciento de quienes piden asistencia para un proyecto empresarial no tiene empleo.

Desde sus inicios este centro ha contribuido a crear 227 empresas -el 90 por ciento sigue en la actividad- generando unos 600 puestos de trabajo. Por actividades, destacan las empresas relacionadas con la informática y las nuevas tecnologías, que representan el 17 por ciento del total de las empresas.

En continua actividad para acercar la cultura emprendedora a todos los ámbitos de la sociedad, el Centro Andaluz de Emprendedores subraya el interés de apoyar especialmente proyectos de carácter tecnológico e innovador. La presencia de numerosas titulaciones técnicas en la oferta de las distintas universidades andaluzas ha contribuido a materializar este empuje empresarial.

Actuaciones para emprendedores

Entre las actividades realizadas recientemente por el CADE, destaca la celebración del I Día del Emprendedor, el pasado 29 de abril, como respuesta a las campañas de sensibilización dirigidas al



Marina Bravo



fomento de la cultura emprendedora, y en las que participaron más de quinientas personas. Con el objetivo de animar a emprender, se trató de estimular jóvenes vocaciones empresariales a través de paneles de expertos y distintos talleres divulgativos. Asimismo, durante todo este año se han ido organizando de manera continua Jornadas formativas con carácter gratuito. La temática de las mismas es escogida de acuerdo a las necesidades que los emprendedores plantean con mayor asiduidad en las citas con los técnicos del Centro: instrumentos financieros disponibles, determinadas líneas de acción en negocios concretos, ayudas y subvenciones disponibles a las que pueden acogerse y oportunidades

para emprendedores existentes en distintos ámbitos, entre otras. Por otra parte, se ha puesto en marcha una publicación de carácter mensual denominada *E3* (Educar x Enseñar x Empezar), en formato electrónico y dirigida a docentes, con el objetivo de relacionar el sistema educativo y la cultura emprendedora. Esta publicación pretende convertirse en lugar de encuentro y transmisión de todas aquellas iniciativas de carácter emprendedor que se lleven a cabo en el ámbito educativo preuniversitario en Andalucía. La revista y la información complementaria del Centro Andaluz de Emprendedores pueden localizarse en la dirección web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/cade

revista **empleo**

Estadísticas

Datos de empleo en Andalucía

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) (Datos oficiales EPA referidos al 1º trimestre de 2004)	Población de 16 años y más	6.024.000
	Población Activa	3.206.600
	Población Ocupada	2.654.800
	Tasa de Actividad	53,23%
	Tasa de Paro	17,21%
	Tasa de Empleo	44,07%
Fuente: Instituto Nacional de Empleo (INEM) (Datos Oficiales referidos a mayo de 2004)	Paro registrado	347.891
	Contratos (total 2003)	1.781.488
	Tasa de Paro (paro registrado sobre población activa)	10,85%

El SAE atiende las demandas de las empresas con un programa personalizado de Intermediación

Revista de Empleo comparte una jornada de trabajo con una agente de Intermediación Laboral

La mayoría de los responsables de las empresas andaluzas desconocen el verdadero significado de la labor de un/a agente de Intermediación Laboral. Las expresiones de sus rostros cuando los intermediadores/as acuden a la cita son de extrañeza e indiferencia ante "qué es lo que me van a vender". A medida que la entrevista se desarrolla, la expectación va creciendo, nunca se podían imaginar que la Administración Pública se acerque a la puerta de su propia empresa, se siente en la silla de su propia oficina y le ofrezca un servicio totalmente gratuito para ayudarles a buscar la persona idónea para el puesto de trabajo que ofrecen o puedan ofertar en un futuro. La despedida tras la primera entrevista es de sorpresa, de satisfacción ante la idea de no enfrentarse a una selección de personal con cientos de currículum en la mesa. Algunos entrevistados/as incluso preguntan a dónde tiene que acudir su hijo/a para pertenecer a la base de datos de demantantes de empleo que el/la agente le acaba de comunicar que existe en el SAE.

Se trata del Programa de Agentes de Intermediación Laboral, una asistencia que ha puesto en marcha el Servicio Andaluz de Empleo con el objetivo de atender de manera personalizada y eficaz las necesidades de las empresas en materia de empleo.

Revista de Empleo ha acompañado a estas personas en un día de su jornada de trabajo para conocer *in situ* la labor realizada por el equipo de profesionales que se reparten en las ocho provincias de Andalucía, y de este modo dar a conocer el servicio a todos los usuarios. A las 8:30 de la mañana Rocío Sainz ya está esperando en la oficina de Sevilla para entrar en la reunión con su equipo y conocer las posibles incidencias con sus otros compañeros/as de trabajo. Rocío explica que de lunes a jueves, los equipos se reúnen por zonas de la ciudad a la que corresponden, y los viernes se encuentran todos los equipos de la provincia. En Sevilla hay 17 agentes repartidos en 6 equipos. Mientras nos dirigimos a la reunión, la responsable de los equipos de Agentes de Intermediación Laboral en Sevilla, Ana Sánchez, nos informa que la red de profesionales que trabajan en el Programa de Intermediación Laboral suman 70 agentes en Andalucía. Almería cuenta con 7 agentes en 3 equipos; Cádiz y Córdoba con 8 agentes en 3 equipos, Granada con 9 agentes en 3 equipos; Huelva y Jaén con 5 agentes en 2 equipos y Málaga con 11 agentes en 4 equipos.

A las 9:00 da comienzo la reunión en la que se da cuenta de las incidencias que ha tenido cada zona, cuántas citas hay concertadas, cuántas ofertas de trabajo se han cerrado, y la estadística de objetivos de visitas cubiertos por cada uno de los agentes de Intermediación Laboral presentes.



Rocío Sainz (en el centro de la imagen) y Ana Sánchez (a la derecha) con uno de los equipos de Intermediación de Sevilla.

En la reunión se barajan datos muy satisfactorios, ya que en mayo de 2004 se sobrepasó la previsión de los objetivos fijados para el 15 de julio, "superando en un 17% los objetivos previstos en Sevilla", aclara Ana. Revisamos las estadísticas y conocemos de primera mano que, desde que empezó el programa en febrero de 2004, hasta mayo del mismo año los seis equipos de Sevilla han visitado 3.198 empresas, de las cuáles, 361 han ofertado empleo con una demanda total de 890 puestos de trabajo; hay 189 ofertas gestionándose y 344 ofertas cerradas, así como 460 puestos de trabajos cubiertos. Ana Sánchez anuncia satisfecha que la efectividad de concertación ha sido del 90,26%.

Una vez terminada la reunión, Rocío Sainz revisa su agenda con las citas concertadas, y nos comenta que las empresas son de diversa índole, cubriéndose así las grandes, medianas, pequeñas y microempresas. Para elegir aquellas con las que se va a realizar una entrevista ha existido un trabajo previo de prospección por zonas, hasta conseguir un listado definitivo de empresas para visitar. Una vez que se ha realizado la primera entrevista, el/la agente de Intermediación Laboral recoge las posibles ofertas de trabajo que tuvieron las empresas, o bien, éstas se ponen directamente en contacto con él/ella para solicitar candidatos cuando lo necesiten.

Las entrevistas

Comenzamos con la primera entrevista en una tienda de colchones de Sevilla. La responsable nos acoge con expectación y se sorprende del servicio personalizado que ofrece el SAE: presentación

8:30 Planificación de incidencias para la reunión



9:00 Reunión del equipo de zona con la responsable



10:00 Entrevista de Empresas



11:30 Entrevista de Empresas



de candidatos/as adecuados/as y debidamente cualificados/as a la empresa, información sobre medidas de fomento del empleo y otros programas del SAE, apoyo técnico en el proceso de contratación, y asesoramiento personalizado en las necesidades de incorporación de trabajadores. De momento, la colchonería no necesitan más personal, pero ¿y si en un futuro lo quisieran? Rocío explica que puede llamarla en el momento que necesiten empleados/as y ella misma se encargaría de rellenar el perfil del puesto de trabajo y presentar la oferta.

La base de datos de demandantes de empleo con la que cuenta el SAE ha actualizado la que ya existía en el INEM, se han incorporado perfiles nuevos y ha revisado los existentes con entrevistas de profundidad y certificados que acreditan lo que los demandantes presentan en el currículum "para que no haya datos incorrectos". Asimismo, también se estudia la motivación del candidato para casar la oferta y la demanda adecuadamente.

La entrevista finaliza, y Rocío realiza una ficha a la empresa donde se especifica el número de trabajadores, la antigüedad, la persona de contacto y las posibles necesidades en materia de empleo. La siguiente visita es a una empresa de cerrajería, especializada en fabricar cajas fuertes. Nos reciben gratamente pero nos hacen esperar porque hay clientes. Una vez que Rocío comienza a explicar el servicio de Intermediación Laboral al responsable, todos son preguntas y necesidades, "la idea es magnífica, ¿me buscan gratis un candidato?... los clientes pueden esperar", comenta el responsable. La cerrajería necesita un empleado/a con unas características muy específicas, y también necesita asesoramiento en qué tipo de contrato le conviene hacer, las subvenciones que existen, o si tiene bonificación. Rocío le informa que se le asesorará adecuadamente una vez que se haya estudiado el tipo de puesto de trabajo que ofrecen, y para ello, toma nota en un formulario denominado "Oferta de Empleo" donde se describen los siguientes apartados:

- puesto de trabajo (funciones y tareas, tecnologías utilizadas, características del lugar de trabajo, el ambiente del entorno);
- perfil del candidato (conocimientos, habilidades, titulación, idiomas y formación complementaria);
- condiciones de trabajo (tipo de contrato, duración, horario);
- protocolo de actuación (número de oferta para la gestión del SAE y los días en los que se va a realizar la búsqueda de candidatos);
- información a remitir para el cierre de la oferta (candidatos/as presentados, motivos de rechazo de candidatos/as);
- tipología de oferta (a codificar por el SAE).

Cumplimentado el impreso, la agente hace la ficha a la empresa y le comunica que le enviará a los candidatos/as adecuados/as, una vez que se gestione la búsqueda, gestión que se hará con toda la urgencia necesaria que requiere el puesto.

Nos encaminamos hacia la siguiente entrevista. Se trata de una clínica privada, donde su responsable parece aliviada por la noticia de no tener que perder el tiempo acudiendo a las Oficinas del SAE para entregar las ofertas de trabajo.

Rocío subraya a la responsable de la clínica que, una vez que se seleccionan los candidatos/as, la actuación del agente de Intermediación Laboral continúa con una labor de seguimiento para conocer de primera mano si realmente se adecúan a las necesidades reales de la empresa.

Como gerente de la empresa, se interesa también por el Programa Contrat@, del Servicio Andaluz de Empleo, para poder realizar contratos a través de Internet y obtener información de los modelos de contratación y los formularios de ofertas de candidatos.

La gestión del SAE

Finalizadas las citas programadas para ese día, Rocío se dirige a la Oficina del SAE de Triana, en la Calle Febo, donde se encuentra con María José, una técnica dedicada a la gestión de ofertas de empleo. Cada agente de Intermediación Laboral trabaja en coordinación con un/a técnico/a que gestiona personalmente las ofertas de las empresas que presentan. En este caso, Rocío informa a María José sobre la oferta captada por la mañana en la cerrajería y se interesa por los candidatos seleccionados para las empresas que presentó con anterioridad. "Para el perfil de diplomado en enfermería con minusvalía no existe ningún demandante en la base de datos, pero se han enviado correos electrónicos a todos los Centros SAE de la provincia, y hemos publicado anuncios en los tablones de la Oficina para los interesados que diariamente revisan las ofertas", cuenta María José, que explica que es el método que se utiliza cuando se ofertan puestos de trabajo muy específicos. La labor de esta gestora también se centra en actualizar continuamente los perfiles de los candidatos de la base de datos que engrosa el Servicio Andaluz de Empleo. La técnica del SAE recoge el formulario de "Oferta de Empleo" que le entrega Rocío y lo registra con un número en la parte superior, "todas las ofertas están separadas y personalizadas con el nombre del agente de Intermediación Laboral y por el gestor de Empleo del SAE que gestiona la oferta. El número que lleva cada formulario hace más fácil su búsqueda, ya que se le entrega al agente para que pueda realizar el seguimiento de sus clientes", cuenta M^a José, que sigue revisando el puesto de trabajo demandado, el tipo de contrato, el perfil y las condiciones laborales.

"Cuando localizamos a los candidatos/as adecuados/as se les envía una notificación por carta, y si es urgente, por teléfono. Se les avisa de que tienen una oferta de trabajo y se les insta a que pasen por la Oficina del SAE correspondiente para recoger la citación, y fijar la fecha de la entrevista con la empresa -explica María José- cualquier incidencia con estas entrevistas se las comunicamos al agente de Intermediación, que es el interlocutor de la empresa. Los/as agentes son la imagen de esas empresas, el servicio es completamente personalizado".

Rocío está muy satisfecha, porque ya se han enviado cuatro candidatos a la empresa de cemento que ofertó hace unos días, y están decidiendo a quién se va a contratar, "los cuatro son excelentes y la empresa ha recalado que están sorprendidos con la formación de los demandantes, que se ajustaban al perfil que estaban buscando", exclama Rocío. También ha habido suerte con el puesto de metalistero; a través del tablón de anuncios y de los correos electrónicos han recogido la carta de citación tres candidatos y aún tiene que venir uno más, "estamos a la espera de conocer qué les ha parecido a la empresa", aclara María José.

Finalizada la revisión de ofertas y demandas, nos despedimos. Rocío reconoce que ha sido un día dinámico y satisfactorio, porque una vez más ha sido posible ayudar a las empresas y a los demandantes de empleo a casar sus necesidades, "y eso, alegra a cualquiera". Para más información, este Programa se puede localizar en el sitio Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo (sección de Intermediación e Inserción Laboral)



13:30 Reunión con la Técnica de la Oficina del SAE



INFORMACIÓN Para contactar con su Agente de Intermediación Laboral y recibir más información, diríjase a:

HUELVA

Avda. Alemania, nº 27-29
21002 Huelva
Telf: 959 26 28 11 Fax: 959 26 28 75

CÓRDOBA

Avda. del Arcángel, nº 7, Bajo
14010 Córdoba
Telf: 957 75 20 05 Fax: 957 75 22 87

SEVILLA

c/ Imaginero Castillo Lastrucci, nº 8
41002 Sevilla
Telf: 954 38 51 61 Fax: 954 37 60 57

JAÉN

Paseo de la Estación, nº 13
23007 Jaén
Telf: 953 26 65 24 Fax: 953 22 80 00

CÁDIZ

Avda. de Guadalete s/n
11012 Cádiz
Telf: 956 29 22 21 Fax: 956 29 03 47

GRANADA

c/ Tiburón, nº 2, 1ª Planta
18015 Granada
Telf: 958 27 00 70 Fax: 958 28 97 57

MÁLAGA

c/ Monseñor Óscar Romero, nº 3
29006 Málaga
Telf: 952 35 04 11 Fax: 952 34 41 04

ALMERÍA

Ctra. de Ronida, 17 - 2ª Pl. Ofic. 12
04004 Almería
Telf: 950 28 08 54 Fax: 950 25 71 28



La Red Eures ofrece información sobre empleo en la Unión Europea

El SAE gestiona ofertas de trabajo y servicios para la población andaluza en países europeos

Dentro del marco de la Estrategia Europea del Empleo, la Comisión Europea está impulsando la movilidad de profesionales, personas en busca de trabajo y empresas, como una oportunidad excepcional para ampliar sus expectativas en un mercado laboral de enormes dimensiones y altamente competitivo, que por un lado ofrece muchas nuevas oportunidades y que por otro, supone un reto en cuanto a la demanda de nuevos perfiles profesionales, dominio de las nuevas tecnologías y conocimiento de idiomas.

La opción de trabajar en otro país europeo ya no tiene nada que ver con la emigración que hemos conocido tradicionalmente en Andalucía. El perfil de las personas interesadas hoy en día en utilizar su derecho a desplazarse dentro de la Unión Europea es el de jóvenes con un alto nivel de formación o estudiantes, que desean pasar un período de tiempo en otro país para ampliar su formación, perfeccionar los idiomas o para adquirir experiencia, como profesionales cualificados, que enriquezca sus currículum vitae.

La libre circulación de personas trabajadoras

El desconocimiento de los mercados laborales, los idiomas o las diferencias en las titulaciones son algunas de las cuestiones que inciden, hoy en día, en la escasa movilidad profesional. En este sentido, la Comisión Europea, con la implicación de las Administraciones de todos los Estados, está realizando un gran esfuerzo en detectar y solucionar estas trabas a la movilidad de los trabajadores y de las trabajadoras.

Con el fin de garantizar la transparencia en la información y de facilitar la libre circulación de personas que se planteen trabajar en otros países europeos, se ha constituido la Red Eures (European Employment Services), en la que participan los Servicios de Empleo Públicos de todos los países de la Unión Europea más Islandia, Liechestein y Noruega y desde el pasado 1 de Mayo del 2004 los países de nueva incorporación. Esta Red trabaja desde dos ámbitos: como un portal en internet para el registro de ofertas e informaciones y como una red de técnicos de empleo, expertos en movilidad, que trabajan en los Servicios de Empleo Públicos de los países incluidos en ella.

El Servicio Andaluz de Empleo a través de Eures pone al alcance de los ciudadanos y ciudadanas andaluces que se plantean abrir sus expectativas laborales en un contexto europeo, la información y los recursos necesarios para ampliar sus expectativas profesionales.

Es de todos conocido que el nivel de conocimiento de idiomas es una de las barreras históricas que dificultan la incorporación al mercado laboral europeo. Aunque la preparación de los candidatos/as es sin



duda la adecuada, en muchas ocasiones es difícil acceder a determinados puestos cualificados porque no se posee el nivel de idioma que se requiere para el ejercicio de una profesión en otro país.

En vistas a solucionar este problema, la Junta de Andalucía se ha planteado reforzar la formación en idiomas desde la Educación Primaria, pero los resultados de esta medida se verán a medio plazo y se hace necesario la toma de conciencia de la importancia del conocimiento de idiomas de manera inmediata, no sólo para plantearse buscar trabajo en otro país, sino por el hecho de que cada vez son más las empresas de ámbito internacional implantadas en Andalucía, además de empresas andaluzas que se implantan en el ámbito internacional, así como las empresas andaluzas que se relacionan con otras en el ámbito internacional. Hablar idiomas por lo tanto, es hacer posible la comunicación y el intercambio.

Profesiones más demandadas en el ámbito europeo

Aunque cualquier ciudadano comunitario tiene derecho a establecerse y trabajar en cualquiera de los países de la Unión y a través de Eures puede recabar la información necesaria, hay ciertos sectores que ofrecen una gran oportunidad de contratación como es el sector Sanitario: médicos/as, fisioterapeutas, enfermeros/as, farmacéuticos/as y auxiliares de clínica. En el caso de los/as enfermeros/as se han contratado en los últimos dos años, a nivel de toda España, más de mil para Reino Unido, unos ochocientos para Francia y una cantidad similar para Italia y para Portugal. Hay que destacar que una cuarta parte de estas contrataciones se realizan en Andalucía.



Otro sector que mueve un gran volumen de contratación, en este caso temporal, es el de servicios, tanto para países con turismo de verano, como Francia, Reino Unido, Irlanda o España, como países con turismo de invierno, como Austria. El sector de las nuevas tecnologías, las ingenierías, la educación o las profesiones relacionadas con el conocimiento de idiomas también utilizan la Red Eures para publicar sus ofertas y contratar a su personal.

¿Por qué cada día son más los usuarios que utilizan Eures?

Eures está resultando ser un servicio de alta calidad y así lo demuestra que cada día son más las empresas y personas demandantes de empleo que utilizan este servicio. Las claves están en su implantación, a nivel local, dentro de los Servicios Públicos de Empleo: su cercanía a los usuarios, su acceso a la información especializada y a los procedimientos de trabajo en cada país. Desde su puesta en marcha por la Comisión Europea en 1993, Eures se ha convertido en un portal de empleo líder a nivel de toda Europa, incrementado de forma exponencial el número de ofertas registradas y ofreciendo información de gran interés y en

continua actualización sobre empleo, legislación, oportunidades de formación, y enlaces con organismos y páginas de interés relacionadas con el empleo en toda Europa.

Una empresa de cualquiera de los países europeos puede registrar su oferta en el portal Euresy automáticamente ésta será difundida por toda Europa. Si así se requiere, se le dará un tratamiento especial, siendo volcada en el sistema local de un país o ciudad. La empresa ofertante puede contar con la colaboración de técnicos de empleo, en este país, que darán la difusión necesaria o preseleccionarán a los candidatos. Además, a través de Eures, las empresas pueden recabar la más amplia información sobre modalidades de contratación, incentivos, reconocimiento de títulos o legislación laboral. Empresas como Disney, Universal Mediterránea, la Federación de Hostelería Austriaca y empresas públicas como el Servicio de Salud Británico o los Ministerios de Sanidad francés o italiano están contratando para sus plantillas a través de Eures en toda Europa. De esta manera cubren sus necesidades de personal o dotan a sus empresas de un ambiente internacional entre sus trabajadores, como parte de su política de atención a sus clientes.

Cómo trabaja la Red Eures en el SAE

En el Servicio Andaluz de Empleo la Red Eures se configura como un recurso más para sus usuarios, tanto para personas demandantes de empleo como para empresas. Así, las personas que deseen información sobre empleo en otros países europeos, que estén interesados en consultar ofertas o presentar su candidatura para alguna convocatoria, y/o las empresas que necesiten asesoramiento sobre contratación o legislación laboral en Europa, pueden informarse desde cualquier oficina del SAE, desde los centros de Andalucía Orienta, desde las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), así como mediante los Agentes de Intermediación Laboral. Más información puede encontrarse en las siguientes web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo en el enlace Red Eures, donde se puede encontrar un directorio de oficinas Eures en Andalucía donde se tramitan ofertas.



Programa de movilidad para formadores y gestores de formación profesional para el empleo

La sociedad actual está cada vez más basada en el conocimiento, por lo que consideramos absolutamente necesario que los sistemas de educación y formación se adapten a esta necesidad.

De acuerdo con el *Plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad* (Bruselas 13/2/2002, COM [2002] 72), todos los ciudadanos deben poseer un nivel de educación inicial aceptable y tener la posibilidad de actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas capacidades a lo largo de su vida profesional, e incluso una vez concluida ésta, lo que constituye una responsabilidad tanto de las autoridades públicas, como de los agentes socioeconómicos. Dicho Plan establece entre uno de sus objetivos y acciones el que "los Estados miembros y las autoridades regionales y locales fomenten el establecimiento de estos vínculos y promuevan asociaciones entre los sectores público y privado por medio de medidas tales como visitas de estudio/in situ, experiencias de trabajo, proyectos conjuntos, acciones de tutoría e intercambio en las que participen profesionales y personal directivo y empleados del mundo del trabajo (...)"

El Servicio Andaluz de Empleo, a través de la Dirección General de Formación para el Empleo, ha puesto en marcha un Programa de movilidad para formadores y gestores de formación, en aras de proporcionarles la oportunidad de completar su formación con una visita de estudio a otro país de la Unión Europea, a través de la cual puedan conocer otras formas de organización del trabajo y contactar con gestores y formadores de otros países, con los que se puede intercambiar experiencias y conocimientos.

En el Programa mencionado han participado 54 técnicos, seleccionados tanto de los Servicios Centrales del Servicio Andaluz de Empleo como de las Direcciones Provinciales del SAE, así como de los Centros propios de Formación Profesional Ocupacional y de los Consorcios-Escuelas especializadas, que realizan tareas tanto de gestión como de formación.

Se trata de fomentar la comprensión recíproca de los sistemas y mecanismos de formación profesional entre los diversos países europeos y facilitar así la transferencia de experiencias y logros al darse a conocer el contexto en el que éstos han surgido, estimulando a su vez la cooperación entre especialistas de la formación profesional dentro de la Comunidad Europea.

Los países incluidos en el Programa han sido Alemania, Austria, Francia, Italia, Portugal y Reino Unido, en los cuales se han visitado diferentes centros de formación profesional, tanto públicos como privados, así como responsables de la Administración Pública de estos países en el área de la formación profesional y del empleo.

Una vez evaluado el Programa, podemos afirmar que un porcentaje muy alto de sus participantes ha valorado muy positivamente su participación en el mismo, entendiendo que les ha servido tanto para aumentar sus conocimientos profesionales y personales, como para adquirir una visión más amplia de la realidad de la formación profesional en Europa.

Para más información sobre Programas de Movilidad, consultar las páginas Web:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo (sección Formación para el Empleo), o bien en www.mec.es/fp/leonardo

Empleo en Europa

El servicio Europa en Línea actualiza la documentación sobre política de empleo en la UE

El servicio Europa en Línea, que facilita información y documentación sobre materia de empleo en la Unión Europea, actualiza los contenidos sobre diversos temas, entre los que destacan los Fondos Estructurales, la Política de Empleo y las Iniciativas y Programas Comunitarios. El servicio se presenta actualmente adaptado a los temas de la Estrategia Europea por el Empleo, ofreciendo una información manejable y enfocada hacia los pilares de la Empleabilidad, el Espíritu de Empresa, la Adaptabilidad y la Igualdad de Oportunidades. Esta actualización se realiza con el objetivo de lograr un pleno aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y mejorar de forma permanente el conocimiento de las medidas en marcha en materia de empleo. El servicio se presta a través de Internet desde hace ya varios años en el marco de la colaboración permanente con aquellas organizaciones y personas implicadas junto a la Consejería de Empleo en intervenciones a favor del empleo. Con las recientes actualizaciones, todas las entidades, profesionales y ciudadanos/as interesados por el conjunto de actuaciones que, en relación con la política de empleo, se desarrollan en el ámbito de la Unión Europea disponen de nuevo de una herramienta de información eficaz y que cuenta con más de 2.000 documentos descargables y consultables *on line*.

Se resumen a continuación una selección de los documentos más destacados de esta actualización de contenidos.

II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (31/07/03)

La inclusión social es un desafío para toda la sociedad: que incumba a los poderes públicos, a las iniciativas sociales, a las empresas, a los sindicatos y a todos los ciudadanos.

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (PNAi) que presenta el Gobierno de España es fruto de la colaboración de las distintas Administraciones Públicas españolas: estatal, autonómica y local, así como de las aportaciones de distintos Organismos y Entidades (Fundaciones y Asociaciones) y de los Agentes Sociales. El proceso llevado a cabo para su elaboración ha permitido la conjunción de aportaciones de planteamientos diversos, la programación de intervenciones sincronizadas y un rico contraste de experiencias como se puede apreciar en detalle en el Anexo II. Se trata, por tanto, y con independencia de las distintas líneas de ejecución de que el Plan comporte, un esfuerzo colectivo e integrado, que ha pretendido el compromiso de una nueva forma de trabajo por parte de todos los implicados en la resolución de los problemas de los más desfavorecidos.

Resolución del Consejo sobre la transformación del trabajo no declarado en empleo regular (29/10/2003)

El Consejo Europeo ha reiterado en sucesivas reuniones que la estrategia de crear más y mejores puestos de trabajo debe seguir

Europa en línea

Servicio de Información y documentación sobre empleo en la Unión Europea

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal/europaenlinea



siendo la máxima prioridad de la Unión Europea y de sus Estados miembros. Para que la lucha contra el trabajo declarado sea eficaz se necesita una estrategia global y adaptada a su objeto, que implique una combinación de políticas basadas en la prevención, y se invita a los Estados miembros a considerar la lucha contra el trabajo no declarado como parte de su política global de empleo. Esta resolución es un marco de referencia dentro del cual los Estados miembros podrán elaborar y aplicar diversas políticas en el contexto de la Estrategia Europea del Empleo, respetando al mismo tiempo las circunstancias y prioridades nacionales.

Conclusiones del Consejo sobre una coordinación abierta para unas pensiones adecuadas y sostenibles (29/10/2003)

El Consejo Europeo, de acuerdo con la estrategia socioeconómica integrada definida en Lisboa en marzo de 2000, y en respuesta al primer informe conjunto de la Comisión y el Consejo sobre la adecuación y la viabilidad de las pensiones, destacó la necesidad de mantener el impulso de cooperación en esta materia mediante la aplicación continua del método abierto de coordinación e instó a avanzar en las reformas centrándose en particular en el incremento de los índices de empleo entre los trabajadores de mayor edad;

Asimismo se reconoce la necesidad de modernizar los planes de pensiones laborales y se destaca que se ha invitado a los interlocutores sociales a que, sobre la base del documento de consulta de la Comisión, en virtud del artículo 138 del Tratado, sobre la transferibilidad de las pensiones laborales, estudien un planteamiento para reducir los obstáculos a la movilidad.

Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004 (21/01/2004)

En el Informe conjunto sobre el empleo (ICE) se ofrece la primera evaluación de los progresos realizados por los Estados miembros en la aplicación de la nueva Estrategia de Empleo acordada para 2003-2006, una estrategia basada en tres objetivos globales: pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo y cohesión y mercado de trabajo inclusivo.

Informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres (19/02/2004)

La igualdad entre mujeres y hombres ha sido uno de los principios fundamentales de la Unión Europea desde su nacimiento. En las últimas décadas, la legislación relativa a la igualdad de trato ha ido desarrollándose hasta conformar un marco jurídico coherente que, en la actualidad, está firmemente establecido como parte integrante del «acervo comunitario», que antiguos y nuevos Estados miembros han de respetar. Esa legislación ha desempeñado, y sigue desempeñando, un papel crucial en el fomento de la participación igualitaria en el mercado de trabajo, y ha tenido un efecto importante y continuado sobre el marco en que ha de evolucionar la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

El presente Informe presenta un panorama de los progresos realizados hasta la fecha en cuanto a la situación de las mujeres y de los hombres en los principales ámbitos de actuación, y aborda los retos fundamentales que hay que superar para seguir promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.

Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo (03/03/2004)

La promoción del envejecimiento activo se refleja en dos objetivos complementarios que se ha fijado la Unión Europea. El Consejo Europeo de Estocolmo de 2001 acordó que la mitad de la población de la UE de edades comprendidas entre 55 y 64 años debía estar empleada para 2010. El Consejo Europeo de Barcelona de 2002 concluyó que "para 2010 deberá intentar elevarse progresivamente en torno a 5 años la edad media efectiva a la que las personas cesan de trabajar en la Unión Europea". La presente Comunicación tiene por objeto aportar información para el debate en torno a los objetivos de Estocolmo y de Barcelona, así como subrayar el papel de los gobiernos y de los interlocutores sociales en la promoción del envejecimiento activo.

Estrategias de empleo y de inserción en el mercado laboral como medidas de inclusión social (30/04/2003)

Este documento presente las conclusiones de la conferencia "Estrategias de empleo y de inserción en el mercado laboral como medidas de inclusión social", celebrada en Toledo en 2002, que tuvo como objetivo central analizar el papel y la contribución del empleo y las estrategias de inserción para combatir la exclusión social de los grupos vulnerables. Esto supone revisar la situación de aquellos que están fuera del mercado de trabajo, tanto como la de los que tienen riesgo de perder su empleo.

Reglamento I145/2003 relativo a las normas sobre cofinanciaciones subvencionables por parte de los Fondos Estructurales (27/06/2003)

Este documento modifica el Reglamento (CE) no 1685/2000 en lo relativo a las normas sobre cofinanciaciones subvencionables por parte de los Fondos Estructurales, al precisar que la experiencia ha puesto de manifiesto que las normas sobre subvencionabilidad precisan ser modificadas en diversos aspectos. Entre otras modificaciones, acepta que sean subvencionables los gastos derivados de las transacciones financieras transnacionales efectuadas en el marco de la intervención del programa Peace II y de las iniciativas comunitarias, previa deducción de los intereses devengados por los pagos a cuenta.

Programa plurianual e-Learning 2004-2006 (05/12/2003)

Por la presente Decisión se establece el Programa e-Learning, un programa plurianual destinado a mejorar la calidad y la accesibilidad de los sistemas europeos de educación y formación mediante el uso eficaz de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Se subraya que la iniciativa e-Learning está ayudando a consolidar la idea de un «espacio único europeo de la educación» que complementa al espacio europeo de investigación y al mercado único europeo. El objetivo general del Programa es apoyar y seguir desarrollando el uso eficaz de las TIC en los sistemas europeos de educación y formación, como aportación a unos sistemas educativos de calidad y como elemento esencial de su adaptación a las demandas de la sociedad del conocimiento en un contexto de aprendizaje permanente. Asimismo se promueve el hermanamiento electrónico de centros escolares en Europa y fomento de la formación de profesores, entre otras medidas.

revista empleo



Red de Consorcios-Escuelas de F.P.O.

Una Formación de Excelencia para un Empleo de Calidad

La Dirección General de Formación para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo amplía y mejora el servicio de los Consorcios-Escuelas de Formación.

Para ello se ha desarrollado un nuevo sitio web que ofrece:

- Información sobre la actividad y servicios prestados por cada uno de los 14 Consorcios.
- Campus Virtual, para el desarrollo de acciones de Teleformación.



Portal Equal

Un espacio Web para la información y la comunicación entre agentes y profesionales del empleo en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal

Otros servicios de información disponibles en el Portal Equal:



Europa en Línea

Sistema de información y documentación sobre empleo en la Unión Europea



www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal/europaenlinea

Catálogo de Prensa y Empleo

Sistema de catalogación de artículos sobre empleo publicados en Internet



www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal/catalogoprensa

- noticias
- eventos
- enlaces
- mapadirectorio de proyectos
- sistema equal-gse
- acción 3
- publicaciones
- jornadas y seminarios

Iniciativa Comunitaria
EQUAL
Periodo 2004-2007
Andalucía



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Dirección General de Fomento del Empleo
Servicio Andaluz de Empleo
Consejería de Empleo
Junta de Andalucía

Servicios Centrales
Polígono Hytasa, calle Seda, nave 5 · 41006 · Sevilla
Tel.: 955 033 534 / 955 033 178 · Fax: 955 033 12
email: equal.cedat@juntadeandalucia.es

Inserción Laboral de mujeres víctimas de violencia doméstica

Carmen Pérez Riu

Jefa del Servicio de Incentivos al Empleo. Dirección General de Fomento del Empleo. Servicio Andaluz de Empleo.

La violencia contra las mujeres fue una cuestión que comenzó a tratarse por Naciones Unidas en 1975, cuando este organismo reparó en la gravedad de la violencia ejercida contra las mujeres. En 1980 se reconoció que la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo.

Seis años después, en 1986, el Parlamento Europeo, en su Resolución sobre las agresiones sexuales a las mujeres, recomendaría a los estados miembros un conjunto de medidas que iban desde reformas legislativas hasta pautas de actuación de la justicia especializada en este campo, información encaminada a dotar de recursos a través de bolsas de ayuda, creación de casas de refugio y partidas presupuestarias específicas para campañas de concienciación y asesoramiento.

La violencia contra las mujeres ha sido considerada durante mucho tiempo como un problema privado que ha sido ignorado socialmente. Está demostrado que el problema de la violencia de género no incumbe solo a un grupo particular, sino a la sociedad en su conjunto.

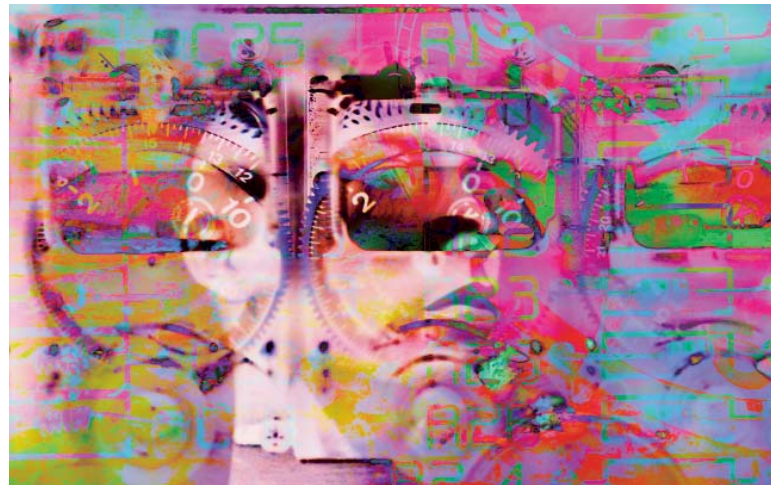
Es importante que reconozcamos las graves repercusiones que, tanto en lo inmediato como a largo plazo, tiene la violencia para la salud, el desarrollo psicológico y social y la igualdad de oportunidades de los afectados, ya sean éstos familiares o conocidos, así como el alto coste social y económico que supone para toda la sociedad.

Estamos ante un problema generalizado que afecta a todos los países, con independencia de su grado de desarrollo, y se produce en todos los ámbitos de la sociedad. Esto ocurre también en países europeos avanzados, donde sus normas fundamentales propugnan como valores superiores de los ordenamientos jurídicos, la libertad, la justicia, la igualdad y la protección de la dignidad de la persona y de su vida privada.

La violencia contra las mujeres no es un problema aislado y puntual, es un problema con hondas raíces estructurales por lo que la solución definitiva del mismo requerirá de un esfuerzo continuado de la sociedad en su conjunto, sumando esfuerzos y tomando medidas de manera conjunta y consensuada para luchar contra esta lacra que tanto nos preocupa.

El Gobierno Andaluz viene dando respuesta a este problema desde el año 1998, en el que se aprobó el Plan de Actuación para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres. Este Plan estableció un procedimiento de coordinación para la atención a mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales.

En Noviembre de 2001 se aprobó el Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres para el periodo 2001/2004 como instrumento válido para desarrollar y coordinar aquellas medidas y actuaciones necesarias para avanzar en la eliminación de la violencia contra las mujeres.



Está claro que aun cuando las medidas contempladas de cara a este colectivo van encaminadas sobre todo a medidas de carácter preventivo, legislativo y procedimental, asistencial y de intervención social como auténticas armas para combatir la violencia contra las mujeres, lo cierto es que las políticas activas de empleo juegan un importante papel por cuanto que, una vez que la mujer ha tomado la decisión de denunciar, impiden que la dependencia económica sea un obstáculo para emprender una nueva etapa de su vida.

En este sentido las políticas activas de empleo han contemplado con carácter general ayudas a favor del colectivo de mujeres, dado que la situación de las mujeres respecto al mercado de trabajo se ha venido caracterizando por una importante diferencia en su integración en el mismo respecto a los hombres y requiere de esfuerzos adicionales para equiparar las tasas de empleo entre ambos géneros.

La lucha por la efectiva igualdad, a través de actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, precisa de una estrategia combinada de acciones que se dirijan a fomentar su inserción laboral y a superar los obstáculos que encuentran éstas en el acceso al mercado de trabajo y su permanencia en el mismo. La integración de la igualdad de oportunidades como línea de actuación transversal u horizontal en todas las políticas activas de empleo ha supuesto una estrategia innovadora en cuanto que todos los programas de orientación, formación profesional ocupacional, itinerarios de empleo e inserción, ayudas al empleo y reorganización del tiempo de trabajo se han ido articulando con consideraciones específicas en función del género, considerándolo colectivo preferente en relación con ayudas de empleo y estableciendo a su vez nuevas discriminaciones positivas en

relación con las cuantías de determinadas ayudas como las establecidas para el autoempleo.

Se han articulado, dentro de esta integración de la igualdad de oportunidades con carácter transversal en las actuaciones generales, medidas complementarias de carácter específico que se dirigen a favorecer y mejorar la posición de las mujeres en determinados ámbitos del mercado de trabajo. Así se apoyan fórmulas de diversificación profesional para favorecer el acceso a sectores económicos y profesiones en los que históricamente han tenido una presencia minoritaria.

Articulándose paralelamente a estas ayudas, se articulan fórmulas flexibles que favorezcan la armonización de la vida familiar y la vida profesional de hombres y mujeres.

En este sentido la *Orden de 24 de junio de 2002* de la Consejería de Empleo desarrolla las ayudas dirigidas al empleo estable, en las que el colectivo de mujeres se considera como colectivo preferente estableciéndose asimismo una mayor cuantía como ayuda para aquellas empresas que contraten con carácter estable a mujeres desempleadas, y la *Orden de 31 de enero de 2003* de la Consejería de Empleo desarrolla las ayudas al autoempleo en las que, nuevamente, se contempla el colectivo de mujeres como colectivo prioritario y se discrimina en cuanto a la cuantía a percibir para aquellos supuestos en que la actividad se inicia por una mujer.

Asimismo, mediante el *Decreto 11/1999, de 26 de enero*, por el que se establecen incentivos a la creación de empleo mediante la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y/o la reorganización del tiempo de trabajo, la Junta de Andalucía concede incentivos a las empresas privadas que creen empleo mediante fórmulas de reducción y/o reorganización del tiempo de trabajo, cobertura de vacantes o mediante contratos de trabajo indefinidos a tiempo parcial. A los efectos de estas nuevas contrataciones, gozarán de prioridad, entre otros y de manera general, el colectivo de mujeres.

Dentro de los Programas establecidos por este Decreto, merece especial mención el dedicado a los "incentivos a la creación de empleo por sustitución de vacantes, ausencias legales o reducción voluntaria de la jornada" mediante el cual se promociona la creación de puestos de trabajo en empresas que realicen nuevas contrataciones de personas desempleadas para cubrir ausencias o vacantes producidas, entre otras causas, por maternidad, acogimiento y adopción durante el tiempo legalmente establecido que, para el caso de que dicha sustitución la realice una mujer, será incentivado con el 50% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en la fecha de la contratación, medidas estas que se arbitran dentro del apartado de conciliación de vida familiar con vida laboral.

No obstante, lo anterior ya empieza a considerarse con carácter específico en determinadas líneas de ayudas al colectivo de mujeres víctimas de maltrato. En este sentido se, el *Decreto 85 de 1 de abril de 2003* instaura diversos programas para la inserción laboral cuyos destinatarios serán las personas demandantes de empleo inscritas como tales en el Servicio Andaluz de Empleo teniendo preferencia, entre otros, el colectivo de personas en riesgo de exclusión, en el que por primera vez se recoge de manera explícita al colectivo de mujeres víctimas de violencia doméstica.

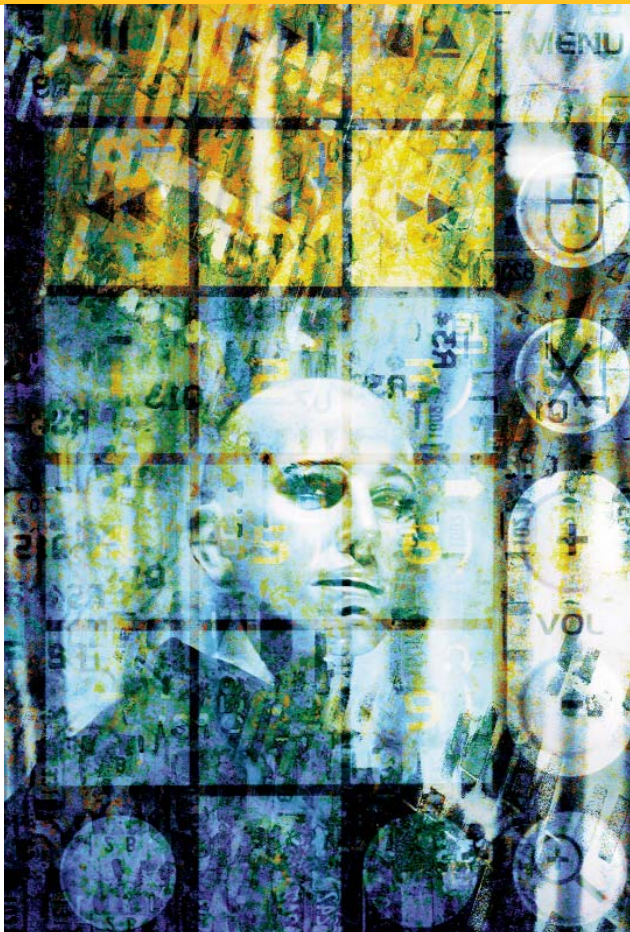
Junto a la desigualdad de género se hace patente un segundo problema: la evolución social, las nuevas tecnologías y los nuevos modelos de organización empresarial que provocan un continuo cambio del mercado de trabajo. Consecuencia principal de ello es

la mayor dificultad que encuentran los demandantes de empleo para reinsertarse en el mercado laboral que, en muchos casos, ven cómo su preparación profesional no es competitiva o ha quedado obsoleta. La conciencia de dicha situación y la consecuente necesidad de disponer de herramientas que faciliten su inserción laboral mediante la obtención de un puesto de trabajo ajustado a las necesidades y posibilidades del desempleado son el embrión del citado Decreto 85/2003, en el que se contemplan las siguientes líneas de ayudas :

- promover el desarrollo profesional de las personas demandantes de empleo con objeto de favorecer tanto su promoción laboral como su permanencia en el empleo;
- favorecer el aumento de la empleabilidad de las personas desempleadas;
- promover la inserción laboral de las personas desempleadas con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo;
- promover el conocimiento del mercado de trabajo;
- promover acciones dirigidas a combatir el desempleo juvenil y a prevenir el desempleo de larga duración;
- fomentar la cultura emprendedora;
- promover la igualdad de oportunidades;
- mejorar y establecer nuevas metodologías e instrumentos que contribuyan y favorezcan la inserción a través de la investigación, la innovación y la aplicación de nuevas tecnologías;
- impulsar la colaboración y coordinación de los distintos agentes, instituciones y/o administraciones que trabajan por la inserción en Andalucía.

En desarrollo del citado Decreto 85/2003, y ya con las mujeres víctimas de violencia doméstica como colectivo explícitamente destinatario de las ayudas que para el desarrollo de estas medidas se articulan, se han dictado las siguientes normas:

- *Orden de 21 de noviembre de 2003* de la Consejería de Empleo por la que se desarrolla el programa de inserción a través del empleo. Establece incentivos a la contratación tanto estable como temporal para aquellas entidades colaboradoras (que dediquen habitualmente no menos del 30% de sus puestos de trabajo al empleo de personas en riesgo de exclusión y que tengan entre los fines de su objeto social la plena integración laboral y el acceso al empleo ordinario de las personas desempleadas incluidas en el referido colectivo) que contraten bien con carácter estable o bien con carácter temporal a mujeres víctimas de violencia doméstica.
- *Orden de 22 de enero de 2004* de la Consejería de Empleo, por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas a proyectos presentados por instituciones sin ánimo de lucro, corporaciones locales y otros entes públicos que tengan por objeto promover la inserción laboral de personas demandantes de empleo a través de itinerarios de inserción, entendiéndose por éstos la realización de una serie de acciones personalizadas destinadas a evaluar la situación y perfil del candidato, detectar sus carencias formativas, asesoramiento y orientación para mejorar su empleabilidad, desarrollando la capacidad de los servicios de empleo para que respondan a la demanda de mano de obra. Tras esa evaluación, podrá derivarse al usuario hasta uno de los siguientes Programas:



- programa de Orientación Profesional;
 - programa de Inserción a través del Empleo;
 - programa de Acompañamiento a la Inserción;
 - programa de Experiencias Profesionales para el Empleo;
 - acciones de Formación Profesional Ocupacional;
 - programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo;
 - programa de Asesoramiento al Autoempleo;
 - programas experimentales en materia de empleo;
 - otros programas dirigidos a la inserción de los demandantes que sean puestos en marcha por el Servicio Andaluz de Empleo.
- Igualmente la *Orden de 30 de enero de 2004* de la Consejería de Empleo, por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas de los programas de Acciones Experimentales y de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, comporta actuaciones dirigidas a obtener un mayor y mejor conocimiento del mercado de trabajo en Andalucía y, por tanto, su situación presente, sus tendencias, la identificación de sectores emergentes, el conocimiento de los flujos migratorios, el comportamiento en territorios peculiares y concretos, las dificultades de ciertos colectivos para ingresar en él, etc. Junto a ello, se recogen actuaciones dirigidas a divulgar y difundir la información disponible sobre el mercado de trabajo, que permiten generar más empleo y ayudar tanto a las personas que lo crean como a las que lo buscan.
- Por todo ello, se hace necesario promover acciones de carácter experimental dirigidas a la inserción laboral de las personas desempleadas, acordes a las necesidades de éstas así como del propio tejido empresarial, detectando y previ-

niendo los eventuales desfases y desarrollando la capacidad de los servicios de empleo para que respondan a la demanda de la mano de obra

- Orden de 15 de marzo de 2004 de la Consejería de Empleo, por la que se desarrollan y convocan las ayudas públicas de Apoyo y Asistencia Técnica al Autoempleo, al Fomento de la actividad Emprendedora y a la Promoción de la Mujer Trabajadora. Esta Orden tiene tres líneas de actuación:

1. La primera consiste en prestar apoyo técnico a aquellos proyectos que, promovidos por las distintas entidades tanto públicas como privadas o por personas con espíritu emprendedor, incidan en un mayor y mejor conocimiento sobre las posibilidades y oportunidades que ofrece el empleo por cuenta propia o autoempleo.

2. En segundo lugar promover una mayor difusión, conocimiento y estímulo de la actividad emprendedora y del autoempleo, apoyar los proyectos, estudios y/o trabajos técnicos que se realicen en esta materia y ofrecer la asistencia y el asesoramiento técnico necesario para su puesta en marcha y posterior consolidación.

3. En tercer lugar promocionar a la mujer trabajadora dentro de la empresa, favoreciendo la calidad del empleo, promocionando, sensibilizando y difundiendo entre las mujeres la cultura emprendedora, así como fomentando y apoyando la creación y el mantenimiento de redes de empresarias en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Los incentivos previstos dentro de estas líneas consisten en hasta el 80% de los costes del proyecto presentado por a las asociaciones, redes y/o agrupaciones de mujeres trabajadoras sin ánimo de lucro y aprobado por el Servicio Andaluz de Empleo.

Dado que en muchas ocasiones la violencia doméstica es causa directa de la discapacidad de su víctima, no podemos dejar de señalar el *Decreto 141/2002, de 7 de mayo*, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, en el que se recogen los incentivos al empleo de personas con discapacidad en empresas y en Centros Especiales de Empleo, estableciéndose dos vías de actuación:

- Incentivos al empleo estable normalizado de personas con discapacidad en empresas o entidades sin ánimo de lucro, bien mediante la nueva contratación, bien mediante la transformación de un contrato de duración determinada en indefinido, a jornada completa o a tiempo parcial, con ayudas a tanto alzado al empleador, estableciéndose como cuantía la cantidad de 3.607 euros o la parte proporcional que corresponda si el contrato se realiza a tiempo parcial indefinido.
- Incentivos al empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, consistentes en una ayuda de 12.021 euros por cada puesto de trabajo de carácter estable que se cree por trabajador/a con discapacidad a jornada completa o la parte proporcional que corresponda si el contrato se realiza a tiempo parcial.
- Incentivos para el mantenimiento de empleo en Centros Especiales de Empleo articulados en ayudas de hasta 1.804 euros



para la adaptación de puestos de trabajo o del 80% del coste de la inversión por eliminación de barreras arquitectónicas; 50% del Salario Mínimo Interprofesional correspondiente al puesto de trabajo ocupado por persona con discapacidad, con carácter indefinido o de duración determinada, o la parte proporcional que le corresponda si el contrato se realiza a tiempo parcial; y autorización de la bonificación del 100% de la cuota patronal a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, para las personas con discapacidad empleadas.

Un ejemplo destacable de la efectividad de estas medidas lo hallamos en CAILU (Centro Andaluz de Integración Laboral Unificada, SL) proyecto que nació como consecuencia de la concienciación y experiencia de sus promotoras sobre el mundo de la discapacidad en general y respecto del grave problema de la violencia de género doméstica en especial, con el firme deseo de aportar soluciones eficaces a dicha problemática. Mediante su política de empleo han conseguido que mujeres vulnerables por su discapacidad o como consecuencia de haber sufrido violencia doméstica, consigan una cualificación profesional que les permita integrarse en el mundo laboral y, con ello, no sólo un salario digno que les permita ser económicamente independiente, sino también, y tan importante como lo anterior, recobrar la confianza en sí mismas. Esta experiencia ha sido merecedora de diversos premios, entre ellos el premio Meridiana 2003 del Instituto Andaluz de la Mujer por la labor desarrollada en defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (apartado proyecto empresarial de mujeres en la provincia de Sevilla), en 1984 el premio Clara de Campoamor, así como el concedido por la I Feria de Acción Social de Valencia por el proyecto de comercio justo entre CAILU e Intermon Oxfam. La violencia no sólo es una realidad frecuente en el caso de las mujeres con discapacidad, sino que en muchas ocasiones es la causa misma de la discapacidad.

Junto a ello, y en desarrollo del Decreto 254/2001 que establece los Programas de Formación Profesional Ocupacional, se dicta la *Orden de 30 de abril de 2001* conjunta entre las Consejerías de la Presidencia y de Empleo estableciéndose prestaciones económicas a mujeres víctimas de violencia acogidas a programas de formación profesional ocupacional, orden que posibilita el percibo de una prestación económica de 23 euros por día lectivo de asistencia a programas de formación.

En esta misma línea es interesante destacar la *Ley 62/2003 de 30 de diciembre*, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que dentro del programa de fomento del empleo para el año 2004, recoge la modalidad de contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia doméstica, mediante el cual aquellos empleadores que contraten a tiempo indefinido o temporal a mujeres que tengan acreditada la referida condición podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65% durante un máximo de 24 meses. Además, cuando se traten de contratos indefinidos a mujeres desempleadas el porcentaje se aumentará hasta el 75%.

En otro orden de ayudas, también hay que destacar la *Orden de 8 de marzo de 2004*, por la que se regulan los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas, como una eficaz medida de inserción en el mercado de trabajo a través de la cualificación y profesionalización de desempleados, mediante la formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En estos programas tendrán prioridad el colectivo de mujeres víctimas de violencia doméstica.

Asimismo, el Servicio Andaluz de Empleo es el organismo responsable y cofinanciador de 21 proyectos acogidos a la Iniciativa Comunitaria Equal dirigida al fomento de la igualdad en el acceso al mercado laboral. Se están desarrollando ocho proyectos en las áreas temáticas de conciliación de la vida familiar y laboral y en la reducción de desequilibrios de género. La Junta de Andalucía participa en estos ocho proyectos con una aportación total de 19,15 millones de euros. El número de beneficiarias asciende a 35.560 personas. El contenido de los mismo es muy variado, desde el diseño de itinerarios de inserción personales y elaboración de perfiles profesionales, implementación de sistemas y herramientas informáticas y telemáticas, establecimiento de centros virtuales de formación e iniciativas emprendedoras, proyectos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Andalucía y conciliación de la vida familiar y laboral.

Podemos concluir afirmando que la Junta de Andalucía a través del Servicio Andaluz de Empleo viene desarrollando una serie importante de medidas mediante diferentes programas destinados a fomentar tanto el acceso como la estabilidad del empleo entre el colectivo de mujeres, estableciendo discriminaciones positivas pretendiendo en suma conseguir la igualdad de oportunidades y comienza a introducir como colectivo preferente dentro del propio colectivo de mujeres a aquellas que son o han sido víctimas de violencia doméstica, adaptándose con ello a las nuevas necesidades que la sociedad demanda.

La aplicación transversal de la perspectiva de género a proyectos de empleo

Carmen Botia Morillas

Socióloga. Técnica del Instituto Andaluz de la Mujer.

Incorporar la dimensión de género en las políticas públicas, y por extensión en los planes, programas y proyectos, requiere de una voluntad explícita por promover una redistribución entre los géneros en términos de asignación de recursos públicos, derechos civiles y de participación, posiciones de poder y de autoridad y valoración del trabajo de hombres y mujeres. La política de empleo es el conjunto de acciones estratégicas que debe impulsar una sociedad para lograr que el mercado de trabajo se constituya en el motor de la eficiencia, el crecimiento, la equidad y la justicia social, por tanto se debe experimentar, ser audaz con el objetivo de perseguir una mayor igualdad de oportunidades real en los mercados de trabajo.

El control de los recursos públicos determinará qué se considera problema y qué soluciones se plantean, existiendo una estrecha relación entre la visión del mundo que tienen quienes diseñan los proyectos de empleo y el tipo de cambio social que promueven. Si dentro de esta visión del mundo el género está ausente, se harán invisibles u ocultarán problemas que están afectando a la mitad de la población; entonces preguntémonos por qué la realidad laboral es como es, y si es desigual, no igualitaria e injusta, en qué medida tenemos capacidad para cambiarla.

Los proyectos de empleo pretenden intervenir para mejorar una situación socioeconómica o laboral, que se ha considerado problemática, como el desempleo de grupos sociales desfavorecidos, la segregación laboral, la inactividad, la precariedad, el no reconocimiento del trabajo reproductivo, etc. Con los proyectos intervenimos para modificar esa realidad. Además, se trata de una realidad en la que las relaciones de género, las relaciones sociales se han construido de forma desigual y no afectan por igual a varones y a mujeres, así, si intervenimos sin una postura consciente y comprometida por modificar las desigualdades, estaremos contribuyendo a reproducirlas.

Desde la perspectiva de género, no existen proyectos neutros, porque todo tiene una mirada de género y, si no se analiza desde esta perspectiva, no estaremos contribuyendo ni trabajando por una sociedad más igualitaria. Defender la neutralidad de los proyectos es defender el mantenimiento de los problemas laborales sobre los que pretendemos intervenir, ya que para resolverlos es necesario realizar acciones en este sentido, lo neutro, no es neutro realmente, ya que mantiene, no cuestiona, no innova. Trabajar desde la perspectiva de género es asumir una forma de pensar y hacer básica para lograr relaciones sociales en equidad; no sólo en el ámbito laboral, sino en las familias, en las organizaciones y en la sociedad en géne-

ral. No se puede perseguir la intervención social si los medios no son equitativos, porque se estaría posponiendo la redistribución del empleo formal y de la riqueza socialmente producida.

Se propone intervenir con proyectos basados en una metodología de género que luche contra las inequidades, la desigualdad de género y clase social, etnia, religión o país de origen, ya que las inequidades condicionan el acceso y control a recursos y beneficios, ya sean éstos, empleo, servicios sociales básicos, participación política, salud, dinero o capacidad de negociación. Consideramos que la integración de la perspectiva de género en proyectos de empleo es fundamental; se trata de conocer y comprender para poder transformar.

Se plantea una metodología de proyectos capaz de detectar lo relevante, que se interese por los sentidos, interpretativa, integradora, abierta a la participación de quienes están involucradas e involucrados en la intervención y que permita que la ciudadanía entre a participar en su diseño; integrar la perspectiva de género es mucho más que rellenar un apartado de los formularios de los proyectos. La perspectiva de género debe estar latente en todas las partes del proyecto desde que se concibe la idea, desde su presupuesto. Los proyectos de empleo deberían tratar de atender a quienes son más vulnerables en los mercados de trabajo y, si nos centramos en el género, son las mujeres.

Quien trabaja en servicios de empleo, debería situarse en la realidad de la ciudadanía para la que trabaja, un proyecto de empleo desde la perspectiva de género no puede ser una actuación aislada, sino que debe responder a una concepción estratégica global de cambio, para que todo pueda converger de forma sinérgica hacia objetivos comunes que integren la perspectiva de género desde su concepción. El espíritu de una acción planificada en el marco de la política de empleo debería ser la redistribución del empleo formal, remunerado, asegurado y cualificado, lo cual supone incluir a las mujeres, que son la mitad de la población.

Si queremos una sociedad más igualitaria no podemos justificar, legitimar o naturalizar diferencias sociales que están basadas en diferencias biológicas, ya que estaremos justificando diferencias sociales artificiales que responden a una determinada concepción del mundo y apoyándolas en diferencias biológicas, por eso éstas nos parecen naturales y suficientes para justificar que los derechos de las mujeres sean diferentes de los derechos de los hombres, que el trabajo y las condiciones laborales de las mujeres sean también diferentes a las de los hombres, en definitiva, que las oportunidades vitales sean distintas para uno y otro género.

Es evidente que las mujeres, en general, no tienen el mismo poder que los varones y, por tanto, no cuentan con las mismas oportunidades ni con el mismo uso del tiempo o reconocimiento de su trabajo. Cuestionar las relaciones de género supone cuestionar todo el orden social, necesita de una búsqueda activa de las inequidades y de una voluntad transformadora. Ningún avance social podrá consolidarse sin la participación de todas y todos, incluidas las mujeres, que son quienes mayor dificultad encuentran para acceder a la igualdad de oportunidades.

Además, no olvidemos utilizar un lenguaje inclusivo para todas y todos. Por norma no debemos elegir el plural masculino como genérico, porque es excluyente de la mitad de la población, para esto, como para todo, basta con un poco de sensibilidad basada en un pensamiento democrático que incluya a todas las personas a las que nos dirigimos; puede no parecer importante, pero con el lenguaje nos comunicamos y con el lenguaje creamos y recreamos las relaciones sociales, creamos realidad, por eso vamos a contribuir a que sea una realidad en la que todas y todos tengamos presencia, realidad que debe reflejarse en los proyectos de empleo.

La asignación de roles diferenciados entre los géneros hace que la discriminación se convierta en norma, haciendo, por ejemplo, que las mujeres que trabajan en el interior de las familias estén excluidas de los sistemas de Seguridad Social; mientras un miembro de la familia no tenga un trabajo remunerado o la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral se haga sin abandonar la tarea reproductiva, asumiendo roles de forma acumulativa y doblando la jornada laboral, la equidad de género no será real.

Los caminos o estrategias para integrar la perspectiva de género pueden adoptar la forma de acciones positivas o de transversalización o integración de la perspectiva de género, *mainstreaming*; no siendo estrategias excluyentes, sino complementarias. Se trata, en definitiva, de un enfoque para abordar la igualdad de oportunidades entre los géneros e integrar globalmente la perspectiva de género en los ámbitos de la vida laboral y humana.

En definitiva debemos apostar por la perspectiva de género como un desafío a formas de intervención social en materia de empleo poco sensibles a la realidad, planificadas desde el poder o que no cuenten con la ciudadanía a la que van dirigida. Se trata conceptualmente de identificar el doble/triple rol de las mujeres y la necesidad de distinguir entre necesidades prácticas e intereses estratégicos de género, preocupándonos por el rol productivo y reproductivo, y por la naturaleza de la subordinación, ya sea de género o de otro tipo, facilitando así el empoderamiento y contribuyendo así a que quienes están en una situación de no poder dispongan de recursos (en los mercados de trabajo, económicos, educativos, de capacitación, habilidades sociales...) para aumentar su control y capacidad de negociación con quienes sí tienen poder y ejercen dominio. El enfoque de género en los proyectos de empleo es una metodología para analizar no sólo las relaciones de poder de los hombres en relación con las mujeres, sino las relaciones de poder que existen entre los grupos, sean o no de mujeres. En definitiva, y sin tomarlo como rectorio, ya que cada contexto sociolaboral es único y se debe intervenir sensiblemente sobre él, debemos tener en cuenta que:

- Las relaciones de género son construidas, por tanto pueden cambiarse y así contribuir a un cambio global en la sociedad.
- La construcción social del género no es algo fijo, sino que debe



concebirse de forma progresiva y no cerrada, una construcción modificadora de hábitos, prácticas, discursos, dentro de procesos sociales de relación.

- Las relaciones de género no son un asunto exclusivo de mujeres, sino que afecta tanto a varones como a mujeres. Cuando hablamos de género, no estamos hablando de mujeres o de problemas de las mujeres. El género es relacional, afecta a todas las relaciones sociales, las de los varones y las de las mujeres, porque las relaciones sociales lo impregnan todo; vivimos relacionándonos y de este modo construimos la realidad
- Las mujeres son quienes principalmente realizan el trabajo reproductivo, éste no se reconoce socialmente ni se incluye en la contabilidad nacional.
- Debe romperse la división entre trabajo reproductivo y trabajo productivo, ya que tanto los varones como las mujeres deberíamos trabajar en los dos ámbitos de manera reconocida.
- Es necesario satisfacer las necesidades prácticas de las mujeres, pero pensando siempre en los intereses estratégicos.
- Tener siempre en cuenta el doble/triple rol de las mujeres, trabajo productivo, reproductivo y de participación social, para evitar la sobrecarga de trabajo.
- Las diferencias sociales no están aisladas, sino que las personas estamos atravesadas por diferentes sistemas de desigualdad, aunque desde la perspectiva de género nos centremos en el sistema patriarcal, debemos analizar también la clase social, etnia o la nacionalidad, junto con el género. Somos sujetos globales y por tanto es necesario luchar en todos los frentes por un cambio social efectivo.
- Desvirtuemos los valores diferenciales basados en el sexo porque contribuiríamos a mantener los estereotipos de género.
- Combatamos la imagen del estereotipo social de mujer y de hombre, y luego construyamos otros nuevos.
- Pongamos en cuestión el poder. ¿Por qué no tienen poder las mujeres? O si lo tienen, en qué ámbitos sí y en cuáles no.
- Desvelemos formas de discriminación indirecta.
- Concibamos las relaciones de género como procesos complejos e inestables, no como algo sencillo y estable.
- Analicemos la construcción social de las cualificaciones como forma de legitimar las diferencias salariales.
- Cuestionémoslos conceptos sociales, como empleo o paro, y datos oficiales agregados. Si se crean puestos de trabajo, ver qué puestos se están creando, en qué condiciones, en qué sectores de actividad, quiénes los están ocupando y por qué, ya que puede estarse creando precariedad social más que empleo.
- Centrémonos en lo empírico, en la realidad, en contextos internos como la familia, y externos como el trabajo, en la vida de las personas.
- Y, por último, el género es una categoría de análisis, es mucho más que un tema del que todos y todas podamos opinar, requiere una formación especializada y requiere contar con expertas y expertos en esta disciplina.

La Renta Activa de Inserción, un acercamiento a la integración laboral de colectivos desfavorecidos

Tomás Izquierdo Rus
Técnico de Orientación, Oficina del SAE de Santisteban del Puerto (Jaén)

El fenómeno del desempleo es uno de los problemas comunes que más preocupan a los países desarrollados, tanto a nivel político como a nivel de sus ciudadanos, convirtiéndose, por tanto, en una de las mayores preocupaciones de la sociedad actual. La respuesta europea para hacer frente a esta situación se hace efectiva en la Estrategia Europea del Empleo, la cual insta a los países miembros a coordinar sus políticas laborales en base a cuatro pilares fundamentales de actuación:

- mejorar la capacidad de inserción profesional;
- desarrollar el espíritu de empresa;
- fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas;
- reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En esta misma línea, las directrices de la Unión Europea sobre empleo insisten en la necesidad de que las políticas sobre protección por desempleo se organicen de modo que, junto con las prestaciones económicas, los poderes públicos ofrezcan oportunidades de formación y empleo. Se traduce, por tanto, en un intento de sustituir medidas pasivas de protección económica por medidas activas, es decir, todas aquellas actuaciones tendentes a favorecer la inserción ocupacional de los desempleados.

Por otro lado, en los últimos años se ha producido en España cambios muy profundos en dimensiones como el cambio del proceso de inserción laboral, la sensibilización de la necesidad de atender a colectivos con especiales dificultades de inserción, etc., evitando, de esta manera, que estas personas puedan caer en la exclusión social. Se hace pues evidente la necesidad de atender a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, como son los formados por personas como: jóvenes, personas mayores, minusválidos, mujeres, etc.

En España, para hacer efectivas estas orientaciones europeas, se puso en marcha, para el año 2000, un programa de inserción laboral para trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, mayores de 45 años, mediante la publicación del *Real Decreto 236 / 2000, de 18 de febrero*.

Este programa, con un carácter marcadamente experimental, se caracteriza por una individualización de la atención, ya puesta en marcha anteriormente por otros países, que se configura como una nueva fórmula de aplicación de los programas de inserción laboral en el marco de las políticas activas de empleo.

Esta concepción basa su actuación en la elaboración de planes per-



sonales de inserción en las que, por un lado, se evalúa las aptitudes y necesidades de los usuarios y, por otro, se articulan las medidas que resulten más adecuadas para lograr la inserción laboral. En este proceso juega un papel muy importante la figura del tutor o técnico de orientación, cuya función es la de prestar un asesoramiento y apoyo a los demandantes desde el momento en que éstos se incorporan al programa de inserción laboral hasta su integración en una medida de inserción laboral.

En su periodo de aplicación, este programa tuvo muy buena aceptación y los resultados alcanzados en el mismo aconsejaron mantener un programa similar pero flexibilizando los requisitos para la incorporación al mismo y mejorando la gestión; por ello se aprueba un nuevo programa para el año 2001 para trabajadores desempleados de larga duración mayores de 45 años, que queda recogido en el *R.D. 781 / 2001, de 6 de Julio*, creado igualmente con el objetivo de luchar contra la exclusión del mercado de trabajo de este colectivo y facilitando su retorno al mercado de trabajo. Esta segunda versión de la renta activa asume el matiz de contraprestación, en el sentido de concebir la renta como un salario que se abona al desempleado a cambio de ofrecer disponibilidad y actividad en la búsqueda de empleo.

Con la introducción del *R.D. 5 / 2002, de 24 de mayo*, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por "desempleo y mejora de la ocupabilidad, se produce una cierta contractualización" de la protección por desempleo (Rodríguez Piñero, 2003), es decir, adoptando la postura de concebir la percepción de una prestación o subsidio por desempleo como una renta que el desempleado



percibe a cambio de participar en cuantas acciones sean favorecedoras de su reinserción profesional.

En este Decreto se regula el programa de Renta Activa de Inserción para el año 2002, que va dirigido a los desempleados mayores de 45 años, minusválidos, emigrantes retornados y víctimas de violencia doméstica. Se incorpora, como novedad principal, la ampliación de su ámbito de aplicación dando cobertura a tres nuevos colectivos, en un intento de dar prioridad o de favorecer a los beneficiarios que recaen dentro de los grupos considerados más desfavorecidos.

Ante la dificultad de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social para poder acceder a la nueva prestación contributiva creada para ellos en el *R.D. 5/2002*, se regula la *Ley 45/2002* con el objetivo de incluir en el programa renta activa de inserción 2002 a aquellos desempleados eventuales agrarios que no pudieran incorporarse al subsidio agrario como consecuencia de la aplicación de la nueva ley y no tuvieran tampoco derecho a la prestación contributiva regulada en la misma. De esta manera se confirma, pues, el efecto "amortiguador" de problemas sociales que confiere al programa Renta Activa de Inserción (Molina Navarrete, 2003). Tras valorar de manera positiva la experiencia llevada a cabo en el campo de la inserción laboral de los trabajadores desempleados con esta nueva técnica prestacional (Cavas Martínez, 2003), surge para el año 2003 una nueva versión del programa renta activa de inserción, regulado en el *R.D. 945/2003, de 18 de julio*, caracterizado por mantener el carácter de "contraprestación", al adqui-

rir por parte del demandante el compromiso de realizar cuantas acciones sean favorecedoras de su inserción laboral.

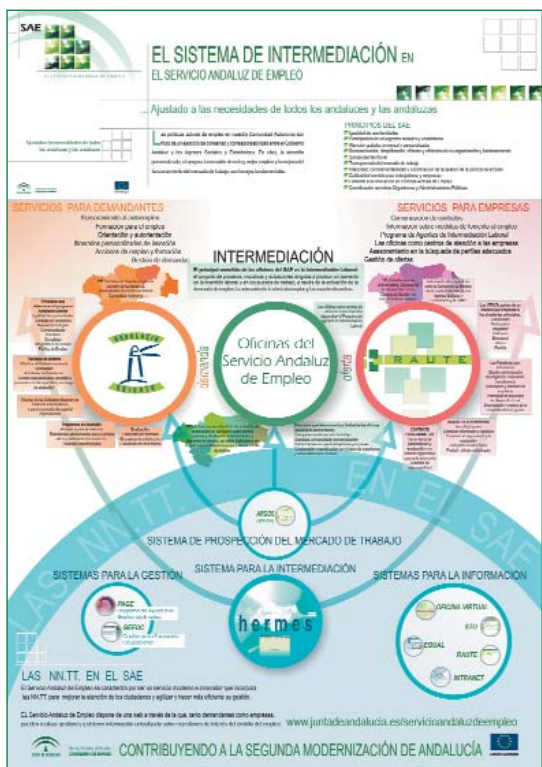
El programa va dirigido a desempleados de larga duración mayores de 45 años cuyas rentas sean inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que lleven inscritos ininterrumpidamente doce o más meses como demandantes de empleo y no reúnan los requisitos para acceder a una prestación o subsidio por desempleo o a la renta agraria. Los minusválidos, aun no siendo mayores de 45 años, han de tener reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33%. Por su parte, los emigrantes retornados, aun no cumpliendo el requisito de la inscripción, deberán acreditar el haber trabajado al menos seis meses en el extranjero, desde su última salida de España. Por último, las víctimas de violencia doméstica, aun no siendo mayores de 45 años ni haber permanecido inscritos durante 12 meses, certificarán por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica. En cualquiera de estos supuestos, el beneficiario ha de ser menor de 65 años.

Los desempleados incorporados al programa renta activa de inserción estarán, en todo momento, a disposición de un tutor que les prestará una atención individualizada, asesorándoles y proponiéndoles las acciones correspondientes para la mejora de su empleabilidad. Partiendo de las características formativo-profesionales del demandante de empleo, se acordará el Itinerario Personal de Inserción Laboral más apropiado para el trabajador, con la programación y las actividades a desarrollar. El tutor de empleo promoverá la selección y participación del demandante de empleo en los procesos de gestión de las ofertas de colocación de los Servicios Públicos de Empleo y su incorporación, con carácter preferente, a planes de empleo y/o formación como cursos de formación ocupacional, talleres de empleo, empleos de interés general, etc.

Los beneficiarios, como consecuencia de su admisión y mantenimiento en el Programa, tendrán reconocida y podrán percibir la renta activa de inserción. La cuantía de la Renta será igual al 75% del SMI vigente en cada momento y su duración máxima será de 10 meses. En el caso de las víctimas de violencia doméstica que se hayan visto obligadas a cambiar su residencia, podrán percibir en un pago único una ayuda suplementaria de 3 meses. En ningún caso esta acción protectora incluye cotización a la Seguridad Social.

Después de cuatro programas reguladores de la Renta Activa de Inserción, se vuelve a legislar un nuevo programa para el 2004, establecido en el *R. D. 3/2004, de 9 de enero*, como una prórroga del programa anterior. Con ello se ve claramente el carácter continuista del programa. Introduce como única novedad para acceder al mismo el no haber sido beneficiario del programa establecido en el 2003, salvo que se hubiera incorporado acreditando la condición de minusválido o de víctima de violencia doméstica, y no haber sido beneficiario de tres programas de Renta Activa de Inserción.

A pesar de la existencia de problemas en elementos de tipo estructural y jurídico derivados de su conceptualización como una prestación asistencial de la rama de protección por desempleo del sistema de Seguridad Social (Cavas Martínez, 2003), es incuestionable que la Renta Activa de Inserción cumple el fin para el que fue creada, que no es otro que ofrecer una última vía de protección social para aquellas personas que, careciendo de requisitos económicos, tienen especiales dificultades de inserción, con vistas a lograr su inserción en el mercado de trabajo.



Cartel sobre el Sistema de Intermediación Laboral en el SAE (2004)

Edita: Servicio Andaluz de Empleo

La Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral ha editado un póster en el que quedan expuestas las grandes líneas de actuación que el Servicio Andaluz de Empleo desarrolla en materia de intermediación laboral, entendiendo ésta como una labor que va más allá del mero proceso de casación de oferta y demanda, persiguiendo un aumento de la inserción laboral mediante la activación de la demanda de empleo y la animación de la oferta. En él se especifican, además, las redes de servicios desde las que se trabaja para la intermediación laboral, atendiendo tanto a demandantes como a empresas, y los recursos disponibles para ello.

Los sistemas informáticos desarrollados por el SAE para mejorar la atención de las personas usuarias de sus servicios, así como para agilizar la gestión realizada desde el mismo, también tienen su espacio.

La imagen de este cartel con la información que contiene puede visualizarse en el apartado de Documentos en la sección de Documentación de la página web del SAE:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales (2004)

75 páginas

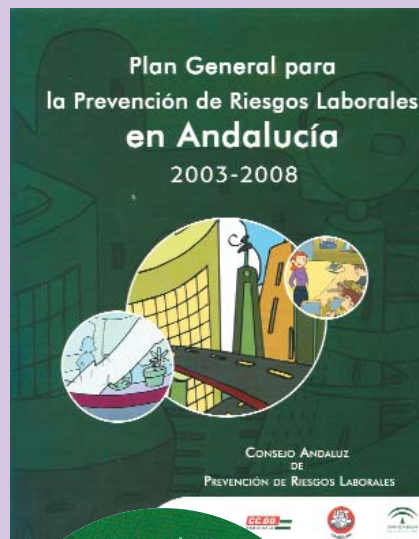
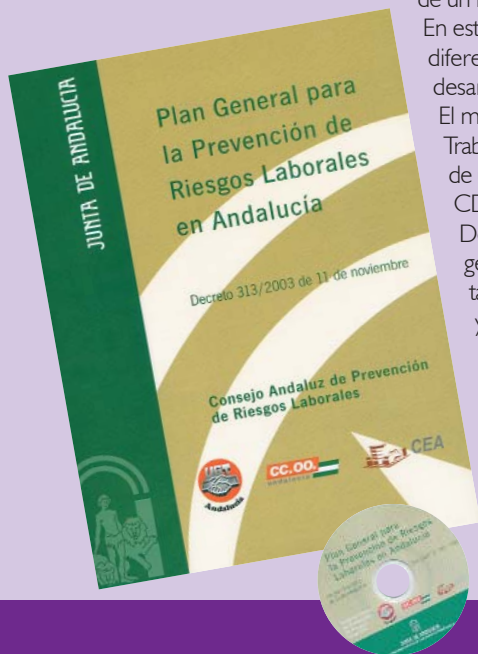
Edita: Consejería de Empleo

La siniestralidad laboral es una consecuencia inmediata de las condiciones técnicas de trabajo en las que se desarrolla la actividad laboral y, en definitiva, de las condiciones de seguridad y salud en las que se lleva a cabo. Es necesaria por tanto una adecuada prevención que incida sobre la siniestralidad disminuyendo las elevadas cifras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por ello, todas estas cuestiones, prioritarias para el Gobierno de la Junta de Andalucía, no sólo han de tratarse desde bases legales, sino también a través de actuaciones específicas en este ámbito, entre las que destacan, la potenciación y el refuerzo de las actuaciones del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En esta publicación se tratan estas materias desde diferentes perspectivas, así como las acciones a desarrollar para su consecución.

El material, editado por la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, consta, por una parte, de un libro en formato papel acompañado de un CD-ROM de 8 mm que contiene completo el Decreto 313/2003 de 11 de noviembre (imagen de la izquierda). Por otra parte, se ha editado un estuche con un CD-ROM que ilustra y explica los contenidos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de forma didáctica (imagen de la derecha).

Para adquirir estos materiales, se puede solicitar al Servicio de Autorizaciones de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, en el teléfono: 955 049 022 o bien en el fax: 955 049 005.



Material Didáctico de Contabilidad. Nivel I y II (2 CD)
(2003)

Edita: Aptiva Soluciones Inteligentes, S.L.L.
Financia: Servicio Andaluz de Empleo

La Dirección General de Formación para el Empleo pone a disposición de alumnos y formadores de Formación Profesional Ocupacional un material didáctico sobre Contabilidad, dividido en dos niveles en función del grado de complejidad de la materia. Ha sido realizado dentro del marco de la Orden de 18 de junio de 2003, que regula las ayudas públicas en materia de Formación Profesional Ocupacional a empresas privadas para fomentar la integración de las nuevas tecnologías en esta formación. En el material podemos encontrar los manuales, que contienen el desarrollo temático de la materia, supuestos prácticos y ejercicios de autoevaluación; una zona para el formador, con sus dos guías de impartición; y algunos recursos útiles como bibliografía, glosario, enlaces, etc. que permitirán un mayor aprendizaje.

Gracias a su carácter modular, puede ser utilizado en la impartición de aquellas especialidades de formación profesional ocupacional que entre sus contenidos incluyan la Contabilidad, independientemente de si estos se desarrollan a través de la modalidad formativa presencial, mediante la descarga de los documentos, o mediante la formación a distancia, adaptándolo a las particularidades de la plataforma tecnológica que se utilice.

El material se encuentra disponible en la página Web del Servicio Andaluz de Empleo, en la sección de Formación para el Empleo, en el apartado de Material didáctico (especialidades): www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo



Material Didáctico para el Módulo Formativo “Manipulación de Alimentos” (2004)

Edita: PRESCAL, S.L.
Financia: Servicio Andaluz de Empleo



Dentro del marco de las ayudas públicas en materia de Formación Profesional Ocupacional a empresas privadas, reguladas en la Orden de 18 de junio de 2003, que se enmarca dentro de las Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía establecidas en el Decreto 72/2003, la Dirección General de Formación para el Empleo ha realizado este material didáctico en formato Web sobre el Módulo Formativo de Manipulación de Alimentos. Este módulo, al ser común a varias especialidades de Formación Profesional Ocupacional (hostelería, sanidad, industria alimentaria, agraria, etc.) puede resultar de gran utilidad a una amplia parte de formadores y formadoras que imparten cursos de dichas especialidades, haciéndose con un recurso didáctico más que, mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información, permite su manejo en contextos de formación presenciales y a distancia.

Además del manual de contenidos sobre la materia, el material también dispone de una guía para el alumno, con recomendaciones para su utilización, y una guía del formador, con orientaciones metodológicas para la impartición del curso con la ayuda de este material. También se incluyen otras herramientas didácticas complementarias como son un compendio legislativo, un glosario de términos, enlaces de Internet relacionados con la materia, etc.

Para acceder al material consultar en la página Web del Servicio Andaluz de Empleo, en el apartado de Materiales Didácticos de Formación para el Empleo: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Material Didáctico “Diseño de Páginas Web” (2004)

Edita: Ingenia
Financia: Servicio Andaluz de Empleo

El Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de los alumnos/as y formadores/as de Formación Profesional Ocupacional este nuevo material didáctico en formato multimedia de la especialidad de "Diseño de Páginas Web".

Esta especialidad, de gran demanda en el mercado laboral, responde a la necesidad de presentar nuevos contenidos de e-learning, adecuados al medio Internet. Este contenido es de utilidad e interés en muy diversos sectores y puestos de trabajo actuales en los que la creación y manejo de documentos en diferentes formatos es básico y necesario.

El material que presentamos ha sido elaborado para ser impartido bajo las modalidades de e-learning, presencial, autoformación, mixta, etc.

El material está disponible en la página Web de la Consejería de Empleo, en el Servicio Andaluz de Empleo, apartado de Formación para el Empleo, acceso "Materiales Didácticos": www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo



Boletín Equal Nº 5 (junio 2004) 20 páginas

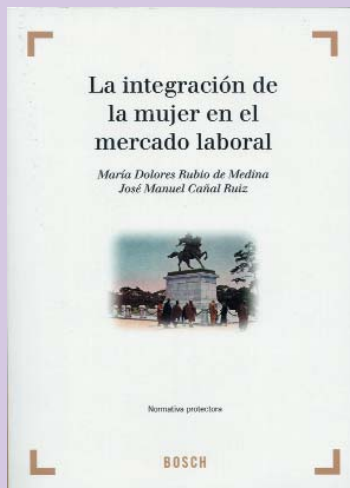
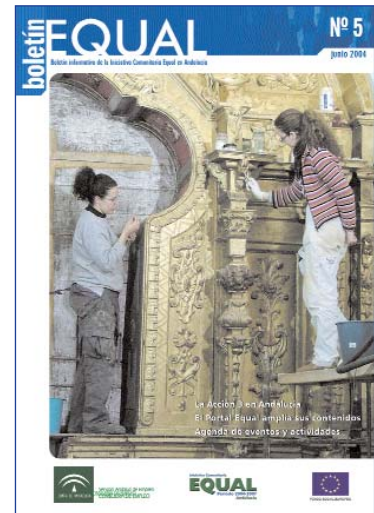
Edita: Servicio Andaluz de Empleo

La Dirección General de Fomento del Empleo ha editado el número 5 del Boletín de la Iniciativa Comunitaria Equal, cuyo contenido ha sido ampliado a 20 páginas. Este número recoge las líneas básicas de la Segunda Convocatoria Equal, que fue presentada en Sevilla el pasado mes de marzo, así como el desarrollo de las actividades de la Acción 3 en Equal, en cuyo contexto, diversas propuestas de Agrupaciones de Desarrollo andaluzas representadas por el SAE han sido aprobadas por el Comité Nacional de Seguimiento de la Iniciativa Equal.

Por otra parte, y siguiendo la línea de intervención de los distintos proyectos Equal, se dedica un amplio espacio a las experiencias que ya han sido desarrolladas por las Agrupaciones de Desarrollo en proyectos nacionales y transnacionales.

Asimismo, el Boletín informa sobre el nuevo Portal Equal, que ha renovado su imagen y ampliado sus contenidos; el servicio de documentación sobre empleo en la Unión Europea "Europa en Línea", y ofrece las reseñas más interesantes sobre el Catálogo de Prensa y Empleo, el sistema *on line* de extracción, archivo y consulta de artículos publicados en revistas especializadas de empleo. Esta publicación continúa también ofreciendo una amplia agenda sobre las actividades que realizarán los distintos proyectos Equal hasta octubre de 2004.

El Boletín Equal nº 5 está disponible en formato digital en la dirección: www.juntadeandalucia.com/servicioandaluzdeempleo/equal
En formato papel puede solicitarse a la dirección de correo electrónico: proyectos.equal@juntadeandalucia.es



La integración de la mujer en el mercado laboral (2004) 351 páginas

Edita: Editorial Bosch, S.A.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha traído consigo consecuencias de gran calado económico y social, y, aunque dicha incorporación se ha visto entorpecida por diferentes trabas y obstáculos, se trata de un fenómeno imparable para el que existe un amplio abanico de normas que tratan de potenciar la integración de las mujeres al mundo laboral mediante una serie de fórmulas como los Planes de Fomento de Empleo, la conciliación de la vida familiar y laboral y la protección contra el acoso y las discriminaciones.

El presente trabajo, realizado por María Dolores Rubio de Medina y José Manuel Cañal Ruiz, ambos técnicos de la Oficina del Servicio Andaluz de Empleo de Sevilla-Triana, señala los aspectos de la legislación y de la Seguridad Social que afectan a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, facilitando material accesorio para convertirlo en un estudio útil. En la preparación de este libro se ha tardado un año, y los autores reflejan la experiencia que les ha proporcionado su trabajo en los Servicios Públicos de Empleo durante 20 años. Esta publicación pretende ser un material práctico y global dentro de sus características.

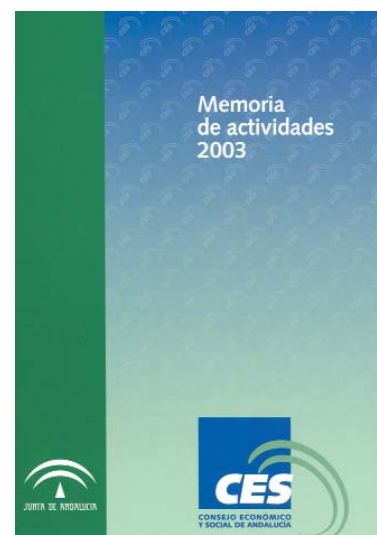
Memoria de Actividades del CES 2003 (2004) 143 páginas

Edita: Consejo Económico y Social de Andalucía (CES)

El Consejo Económico y Social de Andalucía ha hecho pública su Memoria de Actividades correspondiente al ejercicio 2003, un documento en el que se refleja la importancia de este año para su consolidación, no sólo por su incesante actividad administrativa e institucional, sino porque en él se ha visto hecha realidad el cambio de sede a un antiguo edificio completamente rehabilitado en el casco histórico de Sevilla. Además, a finales del ejercicio se produjo la renovación o confirmación de sus 36 consejeros y consejeras.

En total, el CES de Andalucía ha dictaminado en este período un total de quince anteproyectos de Ley y proyectos de Decretos, en materias de gran interés para Andalucía y en el afán de hacer de la sociedad y de la economía andaluzas, un referente de modernidad y prosperidad. En dichos dictámenes ha imperado siempre el espíritu de consenso entre los distintos interlocutores y agentes económicos y sociales que componen el CES-A. A lo largo de este año ha sido igualmente incesante la labor en materia de estudios, cuya dirección se ha desarrollado desde el propio CES-A y que versan sobre los Indicadores Sociales en Andalucía, La Concertación Social en Andalucía y, la Situación de la Mujer en el ámbito de las universidades públicas de Andalucía.

Puede solicitar esta publicación en: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/ces
y en el correo electrónico: prensa.ces.cem@juntadeandalucia.es



Glosario

Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) se entiende como la integración por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. El Balance Social pretende ser un documento que refleje el grado de responsabilidad social de la empresa frente a la sociedad. Un instrumento que permita conocer qué esperan los interlocutores de la empresa, dar a conocer los objetivos éticos, reforzar la lealtad y el compromiso para con los terceros vinculados -trabajadores, accionistas, clientes, proveedores, socios, administraciones públicas etc.-, facilitar las decisiones, la salud y seguridad en el lugar de trabajo, adaptación al cambio y mejorar el conjunto de la actividad empresarial y social de la empresa. En los aspectos relacionados con la calidad en el empleo, la Responsabilidad Social de las Empresas incluye la incorporación de los nuevos derechos de los empleados, y el compromiso con la sociedad, en la toma de decisiones de



la empresa, entre otros. El impulso de empresas socialmente responsables se consigue a través de líneas estratégicas como organización de foros, asesorías, estudios e implementación de incentivos claros a este respecto.

Preguntas y respuestas

¿Están obligadas las empresas a ser socialmente responsables?

La mayoría de las definiciones de la Responsabilidad Social de las Empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores. Al analizar esta definición hay que observar, en primer lugar, que el hecho de ser una empresa socialmente responsable es una decisión que debe tomar la propia empresa voluntariamente, tiene que hacerlo cada empresa porque quiera, no porque se lo impone el mercado ni porque le obligue una ley, ni porque "esté de moda". Una segunda idea que hay que tener en cuenta es que el concepto de responsabilidad social está al margen de las leyes, en el sentido de que va más allá de la legislación, intenta llegar donde la legislación no llega, ya que lo primero que tiene que debe conocer una empresa que quiere ser socialmente responsable es que debe cumplir todas las leyes vigentes en su momento. La Comisión de las Comunidades Europeas presentó, el 18 de julio de 2001, un libro verde denominado "Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas" donde se argumenta que la Responsabilidad Social de las Empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas".



El libro verde tiene por objeto iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la Responsabilidad Social de las Empresas a nivel europeo e internacional y en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación, así como recabar opiniones sobre la responsabilidad social de las empresas a nivel nacional, europeo e internacional.

Noticias

Joaquín Galán toma posesión como presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía

El CES estrena nueva sede en el casco histórico de Sevilla

Joaquín J. Galán Pérez es ya el nuevo presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía, tras el acto de toma de posesión, que se celebró el pasado 21 de mayo en la Consejería de Empleo y que contó con la asistencia del presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, así como de los consejeros de Empleo y Economía y Hacienda, Antonio Fernández y José Antonio Griñán, además de representantes sindicales y empresariales.

Con la toma de posesión del nuevo presidente, el Consejo Económico y Social de Andalucía inicia una nueva etapa, una vez que en octubre del pasado año se procedió a la renovación de sus 36 consejeros y consejeras. El CES de Andalucía fue creado por la Ley 5/1997 de 26 de noviembre, como un órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno de la Comunidad Autónoma Andaluza y una plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación que representara a la sociedad civil.

El nuevo Presidente del CES de Andalucía es licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla y desde 1967 pertenece al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Dentro de la Junta de Andalucía, Joaquín Galán ha ocupado, entre otros cargos, los de coordinador general de la Presidencia (1979-1982) y consejero de Trabajo y Seguridad Social (1982-1986).



Parlamentario andaluz durante cuatro legislaturas desde 1982, Galán fue designado en 1986 senador por la Comunidad Autónoma de Andalucía. Tras las elecciones generales de 1996, continuó en la Cámara Alta como senador electo por la provincia de Sevilla durante otras dos legislaturas.

Nueva Sede

El CES cuenta desde comienzos de 2004 con sede definitiva en el casco histórico de Sevilla, en la denominada "Casa Ricardo Barea". El edificio fue inicialmente construido entre los años 1930 y 1934 por el arquitecto Juan José López Saéz en un estilo neobarroco. En el año 1995 el edificio



fue transferido en materia de Agricultura.

La reforma, con una inversión de 1.298.226 euros e íntegramente realizada por la Consejería de Economía y Hacienda a través de la Dirección General de Patrimonio, ha conservado aquellos elementos que determinaron su protección, es decir, la escalera principal y la fachada, que responde al estilo neobarroco. Adquieren igualmente gran preponderancia

la cerrajería: cierro de esquina, rejas y barandillas, que alcanza altas cortas de barroquismo.

El edificio, una vez reformado, cuenta con una superficie construida de 976.84 metros cuadrados y tres plantas, baja más dos,

II Premio de Investigación

Por otra parte, El Consejo Económico y Social de Andalucía ha convocado, según la Orden de 11 de marzo, la II Edición de su Premio de Investigación, nacido con los objetivos de promover y divulgar la investigación en materias socioeconómicas y laborales, así como alentar y premiar la labor investigadora en estos mismos campos. El fallo del jurado se dará a conocer en octubre.

Huelva, sede de la reunión estatal de Eures

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) ha participado, junto con el Instituto Nacional de Empleo (Servicio Público de Empleo Estatal), en la celebración de la Reunión Estatal Anual de la Red Eures España, que se ha llevado a cabo del 17 al 20 de Mayo en Huelva, contando con la asistencia del resto de los Servicios Públicos de Empleo del Estado y de otros países de la Unión Europea. Este es el primer año en el que Eures -

Andalucía presta sus servicios desde el SAE, en el que se encuentra integrada desde 2003, a partir del traspaso de competencias de las políticas activas de empleo a la Comunidad Autónoma Andaluza. En el transcurso de la reunión estatal, que ha tenido como objetivo realizar la evaluación de las actividades realizadas por la Red Eures-España, se ha constatado el cumplimiento, entre otras, de las acciones previstas para el ejercicio pasa-

do: más de 60.000 personas demandantes de empleo atendidas, más de 16.000 personas candidatas enviadas a ofertas de empleo y más de 1.600 colocaciones obtenidas. Asimismo, la reunión estatal ha servido para dar a conocer a todos sus participantes las actuaciones que, en materia de políticas activas de empleo, se están desarrollando desde el Servicio Andaluz de Empleo.

La Junta y la FAMP seguirán colaborando en la gestión de las Unidades Territoriales de Empleo

El consejero de Empleo mantiene su primer encuentro con el presidente de la FAMP

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, mantuvo el pasado 12 de mayo de 2004 en Sevilla su primer encuentro con el entonces presidente de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP), Manuel Jiménez, reunión en la que ambas instituciones han acordado seguir manteniendo las líneas de colaboración existentes en la gestión de las 113 Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) que la Consejería mantiene repartidas por las ocho provincias andaluzas. Antonio Fernández y Manuel Jiménez han constatado igualmente los buenos resultados que han aportado las Unidades Territoriales en su primer año de funcionamiento, centrando el 70% de su labor en la atención de nuevos emprendedores. Los acuerdos para la creación de estas oficinas establecen que la Consejería financia al cien por cien los costes de contratación

de personal, mobiliario y equipamiento, mientras que las corporaciones locales se encargan de los gastos de mantenimiento y de proporcionar los inmuebles. El consejero de Empleo y el presidente de la FAMP han analizado también otras líneas de colaboración como los programas de empleo incluidos en la iniciativa comunitaria Equal en los que la Federación está presente como socio colaborador. Antonio Fernández también ha informado a Manuel Jiménez sobre la creación de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, que se encargará específicamente de la Prevención de Riesgos Laborales, y ambos han coincidido en la necesidad de constituir un grupo de trabajo entre la Consejería y la FAMP con el objetivo de establecer áreas de coordinación y colaboración en la lucha contra la siniestralidad laboral.



La Feria Internacional de Empleo en Granada se consolida como la primera de todo el país

Durante los pasados días 4, 5 y 6 de marzo se celebró en Granada la IV Feria Internacional del Empleo organizada por la Consejería de Empleo y la Universidad de Granada a través de su Vicerrectorado de Estudiantes, con el objeto de facilitar la inserción laboral de los universitarios andaluces, poniéndolos en contacto directo con algunos de los principales empleadores de Andalucía, España y Europa. Con cerca de 40 expositores, la Muestra se consolida como la primera de todo el país y durante las tres ediciones anteriores se cerraron cerca de 4.000 contratos con jóvenes universitarios tanto granadinos como del resto de universidades andaluzas, de los que más de 1.000 lograron empleo el pasado año. Esta Feria se encuadra en el Protocolo de Colaboración entre el Servicio Público de Empleo y la Universidad de Granada, para apoyar la movilidad europea de los universitarios en el marco de la Red Eures, suscrito en junio entre el Inem y el Vicerrectorado

de Estudiantes de la Universidad de Granada. Asimismo, también se circunscribe a las actividades que tiene que desarrollar Eures, integrada en el Servicio Andaluz de Empleo. En esta edición, se han sumado a la lista de expositores empresas nacionales de la importancia de Arbona & Ausonia, Deloitte, Hertz, Sacyr, Vallehermoso o Repsol. El abanico de perfiles laborales que se demandaron durante la Muestra ha sido amplio, desde químicos, ingenieros, biólogos, físicos, farmacéuticos, matemáticos, traductores, agentes de turismo, hasta enfermeros, entre otros. Con respecto a la evolución del encuentro, hay que destacar la mejora en la calidad de los contratos, ya que se ha huido de los empleos eventuales y de temporada a favor de situaciones más estables. Asimismo, las empresas han pasado de un 60 por ciento en la valoración de los currículos entregados, hasta el 85 por ciento del año pasado, lo que indica la adecuada formación de los participantes.

Más de 20.000 universitarios

Según las cifras del evento, un total de 20.450 universitarios visitaron la IV Feria Internacional de Empleo para buscar trabajo, de los que 658 ya han entrado en procesos de selección. De esos 20.450 universitarios que acudieron al encuentro, el 72,5 por ciento buscaba su primer empleo, frente a un 27,5 por ciento que ya trabajaba o lo había hecho en una actividad relacionada con su titulación. La mayoría de los participantes, el 57,51 por ciento, procedía de la Universidad de Granada, mientras que el resto pertenecía a otras instituciones docentes andaluzas (38,09) o españolas (4,39). El total de demandantes de empleo, el 52,28 fueron mujeres. La principal demanda de formación de los universitarios por parte de las empresas y organismos participantes ha sido la del idioma, como ocurrió en las ediciones anteriores. El 52,28 por ciento de los universitarios que han acudido en la búsqueda de empleo.

La Consejería de Empleo formará a monitores de signos para que los sordomudos puedan acceder a cualquier curso de FPO

El consejero anuncia que realizará un estudio sobre las condiciones laborales de discapacitados

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, ha mantenido una reunión con el presidente de la Federación de Asociaciones de Sordos de Andalucía (FAAS), Alfredo Gómez, en la que han acordado la próxima firma de un convenio de colaboración que tiene el objetivo de aumentar el número de monitores de signos existente en la comunidad, para que cualquier curso de formación profesional ocupacional sea accesible al colectivo de sordomudos.

El encuentro, que está incluido en la ronda de contactos que ha mantenido el nuevo consejero de Empleo con agentes sociales, asociaciones, instituciones y entidades relacionadas con las competencias gestionadas por su departamento, ha abordado las dificultades que los discapacitados auditivos tienen a la hora de acceder a cursos de Formación Profesional Ocupacional por la falta de monitores.

En este sentido, ambas partes han acordado

que, a través de la firma de un convenio de colaboración, la Consejería de Empleo subvencionará a la FAAS la formación de nuevos monitores de signos que podrán ser solicitados para cualquier curso de formación ocupacional. Actualmente, los discapacitados auditivos debían ceñirse a cursos preparados especialmente para este colectivo y no podían acceder a toda la oferta formativa existente de FPO.

El presidente de la FAAS, Alfredo Gómez, ha destacado el "gran avance" que supone para el colectivo que representa este acuerdo y ha subrayado que será una experiencia pionera en España para mejorar la accesibilidad de los discapacitados auditivos a la formación. Por su parte, el consejero de Empleo ha manifestado que el acuerdo alcanzado hoy supone un "avance cualitativo" para el colectivo de sordomudos y un ejemplo de la labor que va a desempeñar la Consejería durante esta Legislatura, en la que la pri-

men las actuaciones para lograr que cualquier andaluz tenga las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral, porque la "inserción laboral es uno de los principales elementos para conseguir la igualdad real de los ciudadanos".

Antonio Fernández y Alfredo Gómez han analizado también otras iniciativas que la Consejería, a través del Servicio Andaluz de Empleo, está poniendo en marcha en colaboración con la FAAS, como la elaboración de una guía de formación específica para el colectivo en la que se invertirán 60.000 euros y la realización de cursos de FPO para los próximos dos años por parte de la FAAS, con una financiación de más de 800.000 euros.

El consejero de Empleo ha anunciado igualmente que se realizará un estudio sobre las condiciones laborales de los discapacitados para estudiar los niveles de calidad en el empleo que tienen y mejorar su situación en el mercado de trabajo.

Más de 800 proyectos se presentan al Programa de Escuelas Taller del SAE

Las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo están actualmente valorando los más de 800 proyectos presentados al Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, gestionado por el SAE. Una vez valorados por los técnicos, se seleccionarán en cada provincia los mejores proyectos de cada una de las modalidades y, a su vez, se aplicarán los criterios de proporcionalidad provincial. En la valoración de los proyectos presentados se están considerando aspectos como la inserción de los participantes en el mercado de trabajo, la participación de alumnos/as trabajadores/as pertenecientes a los colectivos preferentes y el carácter innovador del proyecto, teniendo en cuenta su incidencia en nuevos yacimientos de empleo, recuperación de oficios artesanales que



potencien los recursos endógenos de la zona de actuación.

Asimismo, se consideran áreas prioritarias los servicios de utilidad colectiva: la rehabilitación del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la mejora de

espacios públicos y urbanos, gestión de residuos, gestión de aguas, protección y mantenimiento de zonas naturales y aquellos que incidan directa o indirectamente en el control de la energía, los servicios de ocio y culturales (promoción de turismo, desarrollo cultural y local), y los servicios personalizados de carácter cotidiano (cuidado de niños, prestación de servicios a domicilio a personas discapacitadas o mayores, ayuda a jóvenes en dificultades y con desarraigo social).

Asimismo, se considerarán preferentes aquellos proyectos vinculados a planes estratégicos de la Administración Andaluza a favor de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, por circunstancias excepcionales en zonas específicas provocadas por catástrofes naturales o cambios en la estructura productiva de la zona.

El consejero de Empleo promueve un Circuito de Encuentros con el personal de Intermediación Laboral del SAE

El contacto directo, el reconocimiento a su labor y el debate, entre los principales objetivos

La Consejería de Empleo, a través de su máximo responsable, Antonio Fernández García, ha adoptado la iniciativa de promover un Circuito de Encuentros con el personal y las instituciones de las diferentes redes del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) dedicadas a la Intermediación Laboral.

El motivo es posibilitar un contacto directo con estas personas y transmitirles el reconocimiento hacia su labor, los objetivos previstos en esta nueva singladura y abrir un espacio para la reflexión y el debate sobre lo que se ha venido haciendo y sobre las muchas tareas a emprender partiendo, siempre, de la colaboración de todas y todos.

Uno de estos encuentros se ha llevado a cabo con los directores y las directoras de todas las Oficinas del SAE, el pasado 28 de junio en Sevilla y se ha identificado como "La Intermediación Laboral en las Oficinas del SAE: Claves para avanzar". En él, además de la intervención del



consejero de Empleo, se desarrollaron ponencias en las que se trataron diferentes temáticas relacionadas todas con las actividades que desde las oficinas se vienen desarrollando o con las que, al

objeto de incorporar procedimientos e instrumentos de mejora, están pendientes de iniciarse.

El encuentro fue clausurado por el viceseñero de Empleo, Agustín Barberá Salvador.

UGT y el SAE organizan unas jornadas en Cádiz sobre la teleformación y su aplicación a la Formación Profesional

El pasado mes de mayo se celebraron en el Puerto de Santa María, Cádiz, las Jornadas de "La Teleformación y su aplicación a la Formación Profesional" organizadas por la Unión General de Trabajadores en colaboración con la Dirección General de Formación para el Empleo del SAE. A lo largo de los tres días de desarrollo de las jornadas se contó con la participación de destacados representantes del ámbito de la formación profesional tanto de organismos públicos como privados, así como la asistencia de técnicos y formadores de los distintos ámbitos de la formación. El intercambio de experiencias y opiniones se centró en la difusión de las posibilidades que ofrece la Teleformación tanto en el ámbito de la Formación para el Empleo (ocupacional y continua) como en la Formación Profesional Reglada, a la par que como estrategia para la integración e inserción laboral de los desempleados. Al respecto se plantearon las perspectivas de la Teleformación en Andalucía y se expusieron las directrices políticas con respecto a la Formación Profesional. La importancia de incorporar esta metodología formativa más



demandada y en auge hizo que se abordaron las bases pedagógicas de la Teleformación al objeto de dar a conocer al formador las herramientas, habilidades y dominio de tareas y competencias necesarias para dedicarse a dicha tarea profesional.

Estas Jornadas contribuyen a dar a conocer las potencialidades de la Teleformación y pretenden facilitar su incorporación como recurso didáctico innovador en el ámbito de la Formación Profesional.



Revista de Empleo en Internet

- Consulta on line de todos los artículos publicados
- Descarga de los artículos en PDF con el formato original de la Revista
- Hemeroteca virtual con acceso a números atrasados
- Atención a suscripciones

Acceda a través de la dirección:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



FONDO SOCIAL EUROPEO

Revista de Empleo
Consejo de Redacción
Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5
41080 · Sevilla
Fax: 955 033 541
email: revistaempleo.cedt@juntadeandalucia.es

Un nuevo servicio creado para las empresas de Andalucía

Programa AGENTES DE INTERMEDIACION LABORAL

El Servicio Andaluz de Empleo pone en marcha el **Programa de Intermediación Laboral** con el objetivo de atender las necesidades de las empresas en materia de empleo.

CÓMO
A través de los/as Agentes de Intermediación Laboral: una Red dinámica de profesionales especializados/as implantada en las ocho provincias andaluzas, que le atenderán de forma personalizada.

EN QUÉ CONSISTE
Es un servicio público y gratuito, especializado en la captación y gestión rápida, eficaz y transparente de las ofertas de empleo formuladas por las empresas.

QUÉ SERVICIOS
- Asesoramiento personalizado en las necesidades de incorporación de personal.
- Proporcionar candidatos adecuados y debidamente cualificados a la empresa.
- Información sobre medidas de fomento de empleo y otros programas del SAE.
- Asesoramiento técnico en el proceso de contratación.

A QUIÉN VA DIRIGIDO
A todas aquellas empresas que deseen disponer de personas candidatas adecuadas con las que cubrir sus puestos de trabajo.



INFORMACIÓN Para contactar con su Agente de Intermediación Laboral y recibir más información, diríjase a:

Mapa de Andalucía con marcadores de las oficinas de los Agentes de Intermediación Laboral en las ocho provincias:

- HUELVA:** Avda. Alemania, n.º 27-29, 21002 Huelva. Tel: 959 26 28 11. Fax: 959 26 28 75.
- CÓRDOBA:** Avda. del Arcángel, n.º 7, Bajo, 14010 Córdoba. Tel: 957 75 20 05. Fax: 957 75 22 87.
- SEVILLA:** c/ Imaginería Castillo Lastrucci, n.º 8, 41002 Sevilla. Tel: 954 38 51 61. Fax: 954 37 80.
- JAÉN:** Paseo de la Estación, n.º 13, 23007 Jaén. Tel: 953 26 65 24. Fax: 953 22 80 00.
- CÁDIZ:** Avda. de Guadalupe s/n, 11012 Cádiz. Tel: 956 29 22 21. Fax: 956 29 03 47.
- GRANADA:** c/ Tluación, n.º 2, 1.ª Planta, 18016 Granada. Tel: 958 27 00 00. Fax: 958 28 97 57.
- MÁLAGA:** c/ Monseñor Oscar Romero, n.º 3, 29006 Málaga. Tel: 952 35 04 11. Fax: 952 34 41 04.
- ALMERÍA:** c/ De la Solana, n.º 1, 04007 Almería. Tel: 950 26 42 91. Fax: 950 26 40 92.