

Iniciativa Comunitaria Equal 2004 – 2007

Agrupación de Desarrollo Lamegi

Eje I Capacidad de Inserción Laboral

Área temática: Inserción y reinserción, para facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todas las personas.

Territorio País Vasco

Entidad Representante

Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social,
del Gobierno Vasco

Entidad Coordinadora

Asociación Berriztapen

ÍNDICE

A. PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO	4
1 ACTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE LA SITUACIÓN EN RELACIÓN CON LAS PROBLEMÁTICAS DE DESIGUALDAD EN EL TERRITORIO.....	5
1.1. Descripción de las principales situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo.	5
2 POLÍTICAS DESARROLLADAS EN EL TERRITORIO	10
2.1. Análisis cualitativo de las políticas generales desarrolladas en el territorio.....	10
2.2. Descripción de enfoques, metodologías y/o resultados desarrolladas en iniciativas anteriores.....	12
B. PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL.....	23
1 DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROPUESTA	24
1.1. Área temática.....	24
1.2. Objetivos de la intervención y resultados previstos.....	24
1.3. Actuaciones previstas	27
(a) Fase de Perfeccionamiento.....	27
(b) Fase de Ejecución.....	29
I. Mercados Sociales de Empleo.....	30
II. Cláusulas sociales	35
III. Grupo empresarial para la Inclusión Social.....	40
IV. Responsabilidad social.....	45
1.4. Situaciones de discriminación sobre las que se pretende insistir. Descripción del perfil en los destinatarios últimos de las acciones, incluyendo los criterios de selección de los mismos	49
1.5. Acciones a favor de la participación de las personas, medio ambiente, la accesibilidad y las NTIC´s	50
1.6. Acciones a favor de la difusión del proyecto	51
1.7. Complementariedad.....	52
1.8. Previsión en materia de propiedad de productos.....	54
2 COMPOSICIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE DESARROLLO	55
2.1. Descripción de las entidades que componen la red.....	55
2.2. Experiencia de los miembros de la AD	60
2.3. Descripción de la entidad especialista en materia de género	61
2.4. Mecanismos de colaboración entre las entidades participantes	61

2.5. Descripción del equipo de trabajo	65
3 PRESUPUESTO DETALLADO	67
3.1. Presupuesto detallado	67
4 CALENDARIO PREVISTO	70
5 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL	71
5.1. Sistema de evaluación continua	71
5.2. Mecanismos previstos para el control de las actuaciones	73
6 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	74
7 ELEMENTOS INNOVADORES PRESENTES EN EL PROYECTO	77
8 TRANSFERENCIA	80
C. PROGRAMA DE TRABAJO TRANSNACIONAL	82
1. PLAN DE TRABAJO.....	83
D. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85

A.PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO

1. Actualización del estudio de la situación en relación con las problemáticas de desigualdad del territorio.
2. Políticas desarrolladas en el territorio.

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Actualización del estudio de situación

1 ACTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE LA SITUACIÓN EN RELACIÓN CON LAS PROBLEMÁTICAS DE DESIGUALDAD EN EL TERRITORIO.

En este apartado, se ha mantenido el diagnóstico básico presentado en mayo de 2004, aportando, en este momento, datos actualizados sobre la problemática de desigualdad existente en el territorio, utilizándose para ello como principal fuente, la información proporcionada por el informe sobre la “Evolución de la Economía en Euskadi, Primer Balance Económico de la Legislatura 2001 – 2005”, de siete de marzo de 2005.

1.1. Descripción de las principales situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo.

A continuación se presentan en las tablas correspondientes los datos relativos a :

- Población activa y Tasa de actividad.
- Población ocupada y Tasa de ocupación.
- Población desempleada y Tasa de paro.

Y sus posibles tendencias y variaciones con respecto a su evolución. Así mismo, se presentan datos desagregados por mujeres y hombres.

EMPLEO 2001-2004				
Población Activa. Tasa Actividad (medias anuales)				
<i>Fuente: EUSTAT.</i>				
	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
Miles personas	955,9	968,8	980,6	981,4
Tasa %	53,4	54,0	54,7	54,9

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Actualización del estudio de situación

Empleo 2004 (Medias del año) Fuente: EUSTAT.				
	Miles personas	Tasa (%)	Dif. absol. 2003	Variación 2003 (%)
Pobl. Activa	981.477	54,9	813	0,08
Pobl. Ocupada	904.936	64,2	8.700	0,97
Pobl. Parada	76.541	7,80 <i>(media año)</i>	- 7.896	- 0,81 <i>(media año)</i>
Tasa paro		6,99 <i>(4º trimestre)</i>		- 1,62 <i>(4º trimestre)</i>
Empleo		1,7		

07/03/05

07/03/05

10

Empleo 2004 (2) (PRA – 4º Trimestre) Fuente: EUSTAT				
	Hombres		Mujeres	
	Dif. absol. 2003	Variación 2003 (%)	Dif. absol. 2003	Variación 2003 (%)
Pobl. Activa	- 9.300	- 0,8	+ 6.300	+ 0,8
Pobl. Ocupada	- 7.400	- 0,6	+ 22.600	+ 3,3
Pobl. Parada	- 1.800	- 0,2	- 16.400	- 4,1
Tasa paro	6,4		7,8	

07/03/05

07/03/05

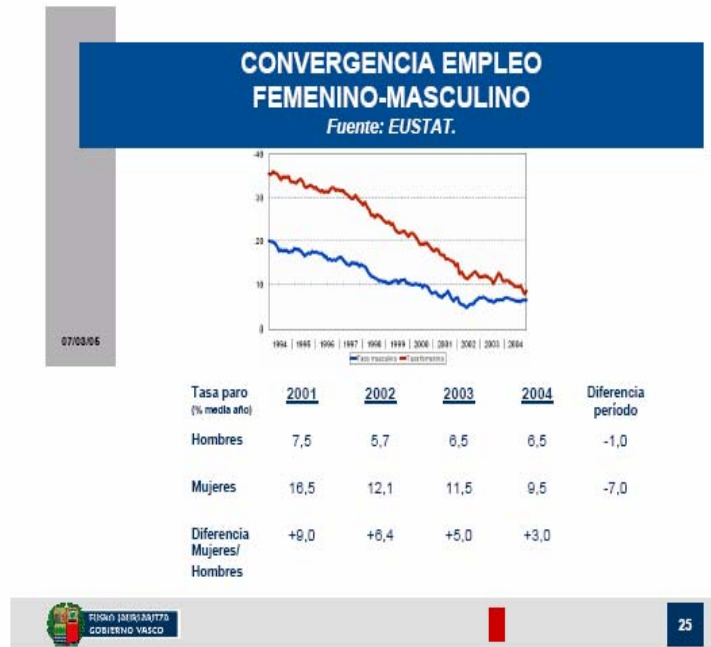
11

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Actualización del estudio de situación

EMPLEO 2001-2004 (2)					
Pobl. Ocupada. Tasa Ocupación (medias anuales)					
<i>Fuente: EUSTAT.</i>					
	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	
07/03/06	Miles personas	849,4	888,2	896,2	904,9
	Tasa %	59,6	62,5	63,4	64,2

EMPLEO 2001-2004 (3)					
Pobl. Parada. Tasa Paro (medias anuales)					
<i>Fuente: EUSTAT.</i>					
	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	
07/03/06	Miles personas	106,4	80,5	84,4	76,5
	Tasa %	11,1	8,3	8,6	7,8

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Actualización del estudio de situación



En resumen, la tasa de actividad se sitúa, al final de 2004, en torno al 55%, mostrando una tendencia ligeramente creciente. La tasa de paro se sitúa en el 7%. Las diferencias entre mujeres y hombres, aún existiendo, muestran una trayectoria tendente a converger; en concreto, la tasa media anual de paro, en 2004, se sitúa en el 6,5 para los hombres y en el 9,5 para las mujeres, mostrando una diferencia de 3 puntos, mientras que en el 2001, esa diferencia era de 9 puntos.

	TASA	VARIACIÓN 2003
POBLACION ACTIVA	54,9 %	0,08
POBLACIÓN OCUPADA	64,2 %	0,97
POBLACIÓN PARADA	7,0 %	-1,62

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Actualización del estudio de situación

La pobreza, en sus diversas formas, se asocia también con claridad a la no ocupación y de forma más específica al desempleo. Así, un 29,7% de los hogares encabezados por una persona en desempleo sufren la incidencia de alguna de las formas de pobreza.

Si analizamos con detalle los indicadores de pobreza, nos encontramos con los siguientes datos, en la CAE y en 2004:

INDICADORES	HOGARES %	TERMINOS INDIVIDUALES %
Riesgo de pobreza de mantenimiento	4,9	3,5
Riesgo de ausencia de bienestar	23	19,8
Riesgo de pobreza de acumulación	1,8	2,2
Impacto de las problemáticas de la pobreza	6,2	5,2

	POBLACIÓN %	PERSONAS EN SITUACIÓN DE RIESGO %
Problemática principal: pobreza de mantenimiento (en su resolución influye la mejora en los niveles de renta)	3	57,7
Incidencia de la pobreza de acumulación	1,7	32,4

Así mismo, y como resumen, se apuntan los siguientes datos:

- ❑ La incidencia de una u otra forma de pobreza es más de 5 veces superior en personas dependientes de una mujer (17,2%) frente a personas dependientes de un hombre (3,2%).
- ❑ Se presenta un impacto diferencial de la pobreza entre 4 grandes tipos de hogares:
 - a) Hogares encabezados por mujeres sin ocupación estable, sola o monoparental. Se acrecenta si es menor de 45 años.
 - b) Hogares encabezados por hombres solos, menores de 65 años, sin ocupación estable.
 - c) Grupos familiares formados por personas menores de 45 años sin ocupación estable.
 - d) Hogares de personas procedentes de países de fuera de la UE.
- ❑ Teniendo en cuenta los dos tipos de pobreza (mantenimiento y acumulación), se observa un proceso de estabilización, ya que en 4 años, apenas se ha reducido la tasa de 5,4 a 5,2%.

2 POLÍTICAS DESARROLLADAS EN EL TERRITORIO

2.1. Análisis cualitativo de las políticas generales desarrolladas en el territorio.

La cuestión está planteada en su contexto, incluyendo el diagnóstico de la situación actual, que se puede caracterizar primordialmente por tres ejes:

- La reforma de los fondos estructurales e iniciativas comunitarias, y la concreción que ha surgido de la elaboración del programa operativo, intentando evitar la proliferación innecesaria de proyectos que sigan insistiendo en acciones ya contrastadas, en materia de formación-orientación-intermediación-contratación.
- Planes de empleo: “interinstitucional del País Vasco 2003-2006” y “del Reino de España”, implementados a través de los decretos de los departamentos pertinentes, órdenes de las diputaciones forales y del INEM. De manera resumida se refieren a: servicios de orientación para el empleo y para el autoempleo, formación ocupacional, iniciación profesional-garantía social, programas de empleo – formación, talleres de empleo, escuelas taller, casas de oficios, ayudas a la contratación, servicios de intermediación (INEM, LANBIDE, agencias privadas de colocación), y ayudas para la creación y la mejora de las empresas.
- La problemática derivada del intento permanente de construir el vínculo entre empleo y bienestar social, a través de las políticas de lucha contra la exclusión, para actuar con la mayor eficacia sobre el núcleo duro de la exclusión.

Hay una serie de antecedentes que invitan a la acción, de manera más comprometida y utilizando al máximo las posibilidades que se presentan. Entre éstos citaremos los siguientes:

Política social, en sentido amplio – servicios sociales, vivienda, salud, educación, etc-, y de empleo, (la realidad de hasta dónde llegan y el futuro que se puede prever desde las políticas comunitarias hasta las iniciativas del tercer sector):

- desarrollo de la precariedad en el empleo,
- consolidación de un núcleo estable de desempleo,
- dualización de la estructura ocupacional,
- cambio en la estructura sectorial del empleo,
- crecimiento de la externalización de actividades,
- desarrollo del trabajo independiente, a través del empleo autónomo,

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

- deslocalización de actividades empresariales.

Realidades de las organizaciones que trabajan prioritaria y habitualmente con estas problemáticas y estos grupos, y su posible desarrollo en Euskadi.

Además se cuenta con una serie de experiencias que bien pudieran ayudar a construir un proyecto compacto y de máximas garantías:

- conocimiento institucional (respecto a la admón. pública y empresas),
- participación en el mundo de la economía social (REAS),
- trabajo de relación con la red de lucha contra la exclusión EAPN, como aglutinadora de entidades del tercer sector, con las que se colaborará para la ejecución de la diversas acciones del proyecto.
- capacidad probada para elaborar discurso, establecer sinergias y economías de escala, (aquí cabe la referencia al resumen de las acciones y recursos organizados en años anteriores, lo cual ayuda a mostrar de manera más fiel y relevante las implicaciones y el compromiso de las organizaciones intervinientes).

Y algo que puede ser crucial: tienen una posición constructiva respecto a la gestión indirecta de servicios y programas.

En este apartado se trata también de presentar algunas referencias que sirvan de pistas para la reflexión sobre las características del proyecto, y que ayuden a ir un poco más lejos en el necesario encuentro y empaste de las políticas sociales y de empleo, en particular.

1. Ley de lucha contra la exclusión social. A través de ella se pretende, en primer lugar, asegurar una garantía de rentas y, en segundo lugar, proporcionar un marco de acción global para el planteamiento de un itinerario de inserción lo más integral posible. Es un momento adecuado para experimentar con este tipo de proyectos porque estamos ante su incipiente desarrollo a través de:
 - ◆ Plan Vasco de Inserción, que recoge medidas de vivienda, salud, educación, etc.
 - ◆ Convenios de inserción, que son los ámbitos concretos de pacto y compromiso entre las personas y la Administración, a través de los Ayuntamientos –por cuestiones de cercanía y subsidiariedad-.
 - ◆ Utilización de los decretos de: “estímulos al empleo” para favorecer el complemento de renta básica a través de primeros contratos, “aúzolan” con el objetivo de desarrollar actividades de cualificación y experiencia laboral en el ámbito de lo local, y “empresas de inserción” para intentar la asunción de responsabilidades compartidas –personas y entidades acompañantes en los procesos de incorporación- en la creación “colectiva” de su propio empleo.

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

2. Mapa de recursos existente con las acciones del Gobierno Vasco, de las Diputaciones Forales. y de los Ayuntamientos. Viceconsejerías de Asuntos Sociales y de Trabajo –a través de las Direcciones de Empleo y Formación y Bienestar Social-, Egailan, Departamentos Forales de Servicios Sociales - Gizartekintza, Agencias desarrollo local. Básicamente tienen que ver con la acumulación sucesiva, y no del todo ordenada, de medidas de creación directa de empleo, apoyos a la inversión, apoyos al desarrollo regional y sectorial, fórmulas de intermediación, administración laboral, Nuevas tecnologías y profesiones emergentes, apoyo a la economía social, autoempleo y nuevos emprendedores, formación continua y acciones difusas de información y orientación laboral.

A nivel geográfico, este marco estará delimitado por las nueve zonas (nut 4) que el Gobierno Vasco, a través del Programa “Izartu”, acaba de definir como de actuación preferente, en materia de desarrollo socioeconómico (una en Alava: Aiala, dos en Gipuzkoa: Bajo Deba y Oarsoalde-Donostialdea y seis en Bizkaia: Encartaciones, Margen Izquierda, Alto Nervión, Txorierri, Busturialdea y Bilbao). Incluso nos atrevemos a plantear una focalización mayor a nivel de barrios (“quartier”) – en núcleos urbanos (nut 5) de estas comarcas- como por ejemplo: Simondrogas de Sestao, Arriagas de Erandio, San Francisco, Bilbao-La Vieja y Otxarkoaga de Bilbao, Pasai-Antxo y Trintxerpe de Pasaia, Retuerto de Barakaldo, Cabieces y S.Juan Rompeolas de Santurtzi, etc. En estas también operan “servicios públicos o parapúblicos de desarrollo local” que cuentan con diversos programas que inciden en la cualificación de las personas y la promoción de empleo.

2.2. Descripción de enfoques, metodologías y/o resultados desarrolladas en iniciativas anteriores.

La principal lección aprendida proviene del anterior proyecto ITUN, de la primera convocatoria de EQUAL. La evaluación permite extraer una pequeña lista de recomendaciones importantes para dar continuidad a los efectos conseguidos por el proyecto ITUN y contribuir a la sostenibilidad y durabilidad en el tiempo del impacto atribuible a este proyecto.

⇒ En primer lugar, es preciso continuar trabajando con las instituciones públicas para aumentar el nivel de sensibilidad institucional que existe, en la actualidad, hacia las actuaciones dirigidas a la inserción social y laboral de las personas excluidas. El incremento de esta sensibilidad debe canalizarse hacia la configuración de un apoyo claro y decidido a la inclusión de cláusulas sociales en las contrataciones públicas y hacia el desarrollo de mercados

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

tutelados sociales. La consolidación de ese contexto público de apoyo es fundamental para asegurar la sostenibilidad y viabilidad futura de las empresas de inserción y sociales y garantizarles un marco estable donde los proyectos actuales puedan desarrollar sus actividades productivas, al tiempo que para continuar animando la aparición y la configuración de nuevas empresas de inserción.

Estas labores de sensibilización y concienciación deberían extenderse hacia las entidades financieras, las grandes empresas y los sindicatos, ya que todos estos agentes pueden desempeñar un papel muy importante en el futuro desarrollo de los mercados tutelados y sociales.

A la hora de impulsar estas acciones, es preciso visibilizar claramente la utilidad económica y social que se desprende de estas empresas. No solo se trata de favorecer la inserción social y laboral, contribuyendo así a reducir el número de excluidos y excluidas de nuestra Comunidad. También habría que calcular las diferencias de coste entre la financiación de una persona en proceso de inserción laboral frente al mantenimiento de esta persona en la red de asistencia social y sus implicaciones para los gastos públicos.

⇒ En segundo lugar, parece conveniente aprovechar las dinámicas de trabajo en común y las redes de cooperación que el proyecto ITUN ha contribuido a crear para apostar por un proyecto de futuro más serio como, por ejemplo, la creación de una asociación de empresas de inserción y sociales. Esta asociación debería asegurar un funcionamiento en red que podría desarrollar un importante papel en la consolidación del tercer sector en nuestra Comunidad. Algunas de las tareas y funciones que esta asociación podría abarcar son:

- Actuar como un interlocutor único ante el resto de las instituciones y los agentes públicos y privados (Gobierno, Diputaciones, Ayuntamientos, sindicatos,...).
- Compartir recursos e intercambiar experiencias que favorezcan el aprendizaje organizativo.
- Ofertar servicios a sus asociados (asesoramiento contable, fiscal, en contratación laboral, en búsqueda de fuentes financieras,..).
- Intercambio de servicios y productos, actuando de mercado para las empresas de la asociación.
- Apoyo al desarrollo de nuevas actividades productivas.

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

Por lo que se refiere al protagonismo del tercer sector, a la hora de involucrarse en este tipo de acciones, tener siempre muy presente la naturaleza de la financiación, el profesionalismo y reconocimiento de los nuevos perfiles, y un enfoque territorial todo lo más pegado al terreno que se pueda.

La participación de entidades de la A.D., con proyectos propios, en la primera fase de la I.C. EQUAL y de Iniciativas Comunitarias anteriores (tanto de Empleo y Recursos Humanos, como Leonardo, incluso Sócrates) y medidas innovadoras del artículo 6 ha permitido acumular un cúmulo importante de aprendizajes que ya están siendo volcados en el proyecto de manera explícita o tácita.

Otra línea argumental importante es la recogida por la ponencia de S. Lesmes en la Jornadas de ITUN de diciembre de 2004. En el se intenta responder a las preguntas Por qué y Para qué cláusulas sociales, cuyo desarrollo literal se expone a continuación.

“Primero. Padecemos carencias sociales significativas en número, repercusiones e importancia: desempleo, tasa de actividad, precariedad laboral, siniestralidad, desigualdades de género, medioambiente, salud, vivienda, educación, personas con discapacidad, atención a la tercera edad y a personas dependientes, así como un largo etcétera. Esta situación es especialmente gravosa y escandalosa en lo relativo a la pobreza y la exclusión social Por desgracia el contrato social a que se llegó en la segunda mitad del siglo veinte en la mayoría de países occidentales se encuentra hoy en día en claro retroceso. Las cláusulas sociales tratan de incidir en las diversas problemáticas de índole social.

Segundo. Facilitar mediante recursos adecuados a los sectores de la población más vulnerables son deberes establecidos por la Constitución o la Declaración Universal de los Derechos Humanos. De igual manera que poseemos una sanidad universal y gratuita y no sería posible que quien no tiene recursos se muere ante la puerta de un hospital la misma reflexión debemos alcanzar con la plasmación efectiva del derecho al trabajo.

Tercero. Ante esta situación se evidencia la necesidad de incrementar las políticas sociales y obviamente el importe presupuestario que las sostiene. Sin embargo España se encuentra a la cola de la UE - tan sólo por delante de Irlanda- en gasto social por habitante y en porcentaje del PIB empleado en gasto social (datos referidos a la Europa de los 15, y no de los 25). Las cifras -datos del Eurostat, organismo estadístico europeo- asustan y las diferencias se incrementan: (1993: 24% en España, frente al 28,8% de media europea; 1996: 21,9%; 1997: 21,2% ;

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

2000: 20,1% ; y 2003: el 19,2% en España frente al 27,3% de media en Europa). Examinados uno a uno los capítulos, estamos a la cola en la práctica totalidad de los mismos (vivienda, rentas mínimas, sanidad, educación, atención a excluidos sociales, etc), factores todos ellos que inciden directamente en el volumen y situación de la población excluida o más precarizada socialmente.

Cuarto. En consecuencia las políticas sociales son insuficientes y los agentes públicos o privados carecen de los medios adecuados. Por ello pretender que la mano invisible del libre mercado o una coyuntura económica favorable mejorará esta situación supone una ingenuidad o peor una temeridad: ni aún en tiempos de bonanza económica o paro técnico esto resulta posible sin contar con los apoyos adecuados.

La pobreza es un concepto relativo, puesto que se mide en relación a la media de un país, por lo que los pobres de Suecia no lo serían en España, pero es que además los países más pobres de la Comunidad son quienes peor distribuyen la renta. En nuestro caso, resulta además preocupante que este elevado índice de pobreza obedece al escaso efecto de las transferencias sociales, puesto que si bien éstas reducen por término medio en Europa el porcentaje de pobreza en nueve puntos, en España sólo lo hacen en cuatro, tan sólo por detrás de Grecia (1 punto) e Italia (3).

Al respecto baste referir una de las más serias investigaciones (realizada sobre 16 países durante 20 años), cuya indubitada conclusión es que la pobreza únicamente desciende cuando se aumentan las políticas y los presupuestos sociales.

Quinto. Ante la desigualdad de situaciones, se deduce desigualdad de tratamiento. Parece obvio pero aún se escucha culpabilizar a las personas de su situación y posicionarse en contra de destinar recursos presupuestarios específicos a paliar su situación. Las cláusulas sociales encuentran su fundamento en la discriminación positiva, sobre la que se pronunciado el Tribunal Constitucional "*el principio de igualdad permite el tratamiento desigual ante situaciones de hecho desiguales*" y "*La actuación de los poderes públicos para remediar la situación de determinados grupos sociales definidos y colocados en posiciones de innegable desventaja no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aún cuando se establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas.*"

Sexto. Paralelamente el sector público interviene directamente en el mercado como un agente económico de primer orden, en cuanto contratante de

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

obras, servicios, suministros o asistencia, y en consecuencia empleadora directa e indirecta de personas trabajadoras. Según la empresa Subastas y Concursos, las distintas Administraciones Públicas contratan anualmente unos diez billones de pesetas (60.000 millones de euros), aproximadamente el 12 % del PIB. Incluso es la propia Administración quien dicta las normas e impone las obligaciones por las que se rige la adjudicación y posterior ejecución de los contratos. Sin embargo esta contratación pública carece por completo de criterios que faciliten una política social integradora y solidaria.

Séptimo. La lucha contra la exclusión social y la política social en general debe ser una tarea compartida. Hasta ahora y salvo excepciones son los servicios públicos y las entidades no lucrativas en quienes recae la responsabilidad de procurar la cohesión social y mejorar la calidad de vida las personas y colectivos desfavorecidos. Sin duda es preciso involucrar al empresariado, agentes sociales, sindicatos y a la ciudadanía en general. Asimismo en el ámbito de las administraciones públicas, no sólo debe complementarse en los diferentes marcos territoriales, y en los distintos ámbitos competenciales (salud, vivienda, educación, empleo, bienestar social ...). Las cláusulas suponen participación de todos los agentes.

Simultáneamente asistimos al hecho de que las empresas comienzan a asumir su responsabilidad social, bien por iniciativa y convicción propia o movidos por la presión ciudadana. La RSC se aplica en su vertiente interna y externa, dirigida a variadas temáticas (mujer, familia, cultura, exclusión, formación, contratación, etc), mediante patrocinio o proyectos propios, códigos de conducta, fondos éticos o memorias de sostenibilidad, y se va abriendo paso lentamente incluso en los sistemas de calidad total (EFQM, ISO 9002). Mientras las empresas defienden su carácter voluntario un sector social exige su obligatoriedad, por lo que quizá podamos hablar de una vía intermedia como es su impulso por la Administración, por ejemplo valorando y premiando dichas políticas de RSC a la hora de adjudicar contratos públicos.

Octavo. Facilitar la cohesión social necesita recursos económicos y las actuaciones son costosas. ¿Parece obvio?, pues no lo es tanto: no se trata de un gasto sino una inversión en solidaridad, cohesión social y desarrollo humano. Pero es que además el gasto inicial se ve amortizado y devuelto con creces a las arcas públicas. Así lo demuestran en el ámbito de la inserción laboral los estudios de la Fundación Olof Palme y Engrunes, quienes analizaron la diferencia económica que al conjunto de las administraciones les supone una persona en situación de exclusión, según el coste de los recursos que a ella se destinan, y el ingreso que esa misma persona integrada

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

laboralmente aporta a las arcas públicas. El coste en el primer caso supone en torno a doce mil euros y en el segundo, los ingresos por IVA, IRPF y Seguridad Social en torno a cinco mil euros. En consecuencia, hay que computar una cesación de coste y una obtención de beneficio por importe de unos diecisiete mil euros.

Lo mismo podríamos citar estudios (Merva y Fowles) referidos a la relación entre el desempleo y la delincuencia, o cómo el gasto de un euro en trabajadores/as sociales reduce en dos el gasto en policía y seguridad.

DEFINICIÓN

Una cláusula supone el establecimiento de pactos, disposiciones o condiciones que rigen el contenido de una relación contractual. En la acepción que nos ocupa, las Cláusulas Sociales, pueden definirse como la inclusión de ciertos criterios en la contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social como requisito previo (criterio de admisión), como elemento de valoración (puntuación) o como obligación (exigencia de ejecución).

LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Partiendo de la importancia del presupuesto público aplicado a la contratación, deseamos analizar la forma en que ésta se realiza y sugerir la mejora de los criterios de adjudicación y ejecución en determinados casos, abordando la introducción de cláusulas sociales en la licitación pública con un doble objetivo: que las empresas ordinarias o lucrativas implanten políticas sociales y que se facilite la contratación de entidades de acción social o no lucrativas.

RAZONAMIENTOS

La Subasta y el Concurso:

Tradicionalmente la contratación pública utilizó la subasta como único sistema de adjudicación, donde el único factor a valorar era el precio. Fue preciso que la evidencia popular de que lo barato es caro, se constatare de modo reiterado para que surgiese la figura del concurso, optándose por la oferta más ventajosa, evaluándose de esta manera otras consideraciones además de la oferta económica.

Con cierto sarcasmo, cuenta Ion Ander Pérez Ilzarbe, que “la política de ahorro a ultranza de recursos públicos no sólo condujo a la desatención de sectores necesitados, sino también al envío a Cuba de una escuadra cuyos acorazados eran de madera y materiales de bajo coste, y cuyo buque insignia se ganó el apodo de “El Espontáneo”, cuando estuvo a punto de hundirse a causa de su chapucera construcción al deslizarse sorpresivamente al agua en una “autobotadura” ocurrida cuando se hallaba aún en los astilleros. Tras ello –y hablamos de 1898- empezó a ganar terreno en la acción pública, la noción de

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

que lo más barato no es siempre lo mejor, por lo que se desarrolló el concurso frente a la subasta, en estos momentos nos estamos refiriendo al mismo concepto y la administración debe perseguir políticas más ambiciosas que la búsqueda de la oferta económica más baja.

Conjugar Criterios Técnicos y Sociales:

El enfoque que proponemos, se centra en que la contratación pública comporte y persiga además un beneficio social, mediante medidas específicas de cohesión social, e introduciendo el aspecto social en políticas no sociales, es decir concretando el principio de que la intervención pública tiene responsabilidades sociales con independencia de su ámbito y propugnando la consecución de objetivos sociales de modo transversal en el marco de sus intervenciones. Ejemplo: qué sentido tiene que la administración emplee ingentes cuantías presupuestarias en el fomento de la estabilidad en el empleo o el desarrollo sostenible si luego adjudica contratos mirando solamente el menor precio y produciendo como consecuencias contratos basura y menosprecio al medioambiente, que luego debe repararse con fondos públicos.

Nuestro planteamiento sugiere que la contratación pública se basa actualmente en unos criterios objetivos (condiciones técnicas y precio) y la salvaguarda de unos principios (libre concurrencia y publicidad), mientras se obvian otros criterios objetivos y no se toman en cuenta principios más importantes de carácter ético, social y solidario como -en este caso- la atención a personas y colectivos desfavorecidos.

Resumidamente, la propuesta –ya aplicada y muy exitosamente- significa que a la hora de adjudicar un contrato las distintas administraciones prioricen, primen o discriminen positivamente a las empresas con finalidad social, e incluso que obliguen a ello como ocurre con los porcentajes obligatorios reservados a personas con discapacidades.

Conjugar unos y otros, lejos de resultar incompatible es racional, lógico, eficaz, sinérgico y rentable económicamente si consideramos que mediante la aplicación de las fórmulas propuestas se consigue además de la realización de obras, prestación de servicios o adquisición de suministros una rentabilidad social que desde el punto de vista humano facilita un proceso de cohesión social y desde el financiero supone disminuir parte del gasto destinado a estos fines, como programas sociales, rentas básicas, subsidios de desempleo o gastos sanitarios, produciendo por añadidura ingresos a la Hacienda Pública por medio de los impuestos sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social.

Interés Público

La contratación administrativa se halla sujeta al interés público. El valor interpretativo de los principios rectores tiene aquí el sentido de introducir en la

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

figura del contrato administrativo otros intereses públicos que trascienden el objeto directo de cada contrato individualmente considerado. Se trata de concebir la contratación administrativa, gracias a la inclusión de cláusulas sociales, como un instrumento para llevar a cabo políticas públicas transversales.

Libre Concurrencia

El juego justo necesita reglas de juego. La libre concurrencia no significa defender los privilegios, sino orientar programas y políticas al servicio de la comunidad, de las personas y de los sectores vulnerables. Su fortalecimiento es una condición previa para una concurrencia en igualdad de oportunidades: la competencia leal requiere condiciones justas, éticas e igualitarias. La deslealtad surge cuando se compite entre desiguales. Primar por lo tanto a las empresas o entidades socialmente responsables no supone competencia desleal, ni vulnera la libre concurrencia, ni atenta contra los principios básicos de la contratación.

Consecuencias

En suma, compaginan rentabilidad social y económica, permitiendo a su vez:

- Transformar políticas asistenciales, pasivas y proteccionistas en otras productivas, activas y dinámicas.
- Avanzar desde la subsidiariedad actual del sector económico (lucrativo o no) hacia una corresponsabilidad entre administraciones públicas, agentes sociales, empresas privadas y entidades de acción social.
- Facilitar la sostenibilidad de las políticas de inserción laboral, mediante la rentabilidad económica y social.

ANTECEDENTES

- Cláusulas Sociales en el ámbito laboral internacional.
- El 27 de noviembre de 1996, la Comisión Europea publicó el "Libro Verde. La Contratación pública en la Unión Europea.", que invita a la búsqueda de mecanismos que profundicen las políticas comunitarias en la contratación pública, señalando en su apartado 5.42. que "una posibilidad consiste en imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de las obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo a fomentar el empleo de las mujeres, o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas.
- El Comité Económico y Social de la Unión Europea, aprobó el 29 de mayo de 1997 un Dictamen sobre contratación pública, en el que indicaba que: "Una política europea en materia de contratos públicos de obras debería reforzar el concepto de mejor oferta o económicamente más ventajosa, ya que el criterio del precio no es el único determinante. Teniendo en cuenta las

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

prioridades comunitarias, especialmente en materia social, las autoridades públicas adjudicadoras, puedan integrar estas preocupaciones en los contratos públicos que realizan".

- En el documento de Conclusiones del Grupo de Expertos sobre el Tercer Sector presentó a la Comisión Europea se indica la recomendación de "Favorecer, que las políticas de contratación de los Estados miembros tengan en cuenta las características específicas de las organizaciones del Tercer Sector, de manera que, se favorezca que las contrataciones queden adjudicadas a dichas organizaciones".
- El Plan de Lucha contra la Exclusión Social de Navarra.
- El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2001-2003, señala como línea prioritaria incorporar al empleo a los colectivos en riesgo de exclusión, y como parte de las actuaciones previstas para lograr dicho objetivo: Favorecer la contratación pública de las empresas que empleen un número significativo de personas en situación de exclusión.
- Comunicación interpretativa de la Comisión Europea sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar *aspectos sociales* en dichos contratos, de 15 de octubre de 2001. Esta comunicación despeja dudas legales sobre las cláusulas sociales y además defiende políticamente su aplicación.

CLÁUSULAS SOCIALES EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

- Prohibición de contratar con empresas condenadas por delitos en materia de seguridad y salud laboral.
- LISMI: personas con discapacidades: obligación de contratar, prohibición para contratar de quien hubiese sancionado por incumplir la obligación anterior, puntuación por contratar, y criterio de preferencia o desempate.
- Estabilidad en el empleo: puntuación o valoración por contar con plantillas estables e indefinidas, prohibición de contratar con ETTs.
- Medioambiente: circular del Ministerio puntuando la calidad ambiental de las ofertas.
- Disposición Adicional Octava de la Ley de Contratos: los órganos de contratación podrán señalar la preferencia en la adjudicación de los contratos para las empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2%. Podrá establecerse tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro.

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

POSIBILIDADES DE INCORPORACIÓN

- Otorgar puntos por el hecho de tratarse de una empresa socialmente responsable o sin ánimo de lucro (**Puntuación por el tipo de entidad**).
- Valoración del compromiso de realizar actividades de carácter social o medioambiental en el marco de la ejecución del contrato (**Criterio de puntuación por la ejecución simultánea de políticas sociales**).
- Obligar a quien resulte adjudicatario a emplear a personas desfavorecidas para la ejecución del contrato o a ejecutar políticas sociales (**Obligación accesoria en la ejecución del contrato**).
- Admitir en los procedimientos únicamente a empresas o entidades socialmente responsables (**Criterio de Admisión o selección de contratistas**), a través del procedimiento restringido, o del procedimiento negociado.
- **Adjudicación Directa** a entidades o empresas socialmente responsables, los contratos por debajo de unas determinadas cuantías prefijadas y sin necesidad de publicidad ni concurrencia con el contrato menor, o mediante el convenio para actividades de fomento para prestaciones de carácter social o asistencial.
- **Redactar Pliegos de Condiciones Generales**, vinculando a todas las adjudicaciones a recoger la obligación de puntuar a aquellas empresas o entidades socialmente responsables.

RECOMENDACIONES DE APLICACIÓN

- Incluir el aspecto social siempre como objeto del contrato (accesorio o principal y justificar en el expediente).
- No establecer nunca obligaciones de carácter local o nacional en el contrato, como por ejemplo contratar a los desempleados de determinada región o ciudad, ya que vulneraría las directivas comunitarias.
- Realizar previamente una análisis del tipo de necesidades sociales y de las posibilidades que pueden ofrecer las empresas, no se trata de imponer cláusulas indiscriminadamente sino deliberadamente asumibles.
- Utilizar fórmulas negociadas con empresas normalizadas.
- Introducir en los pliegos métodos de prueba y fórmulas de seguimiento para asegurar su cumplimiento.

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

- Prever el cumplimiento alternativo de estas obligaciones como realiza la LISMI.

A menudo estas cláusulas son meros impuestos que el vicio le paga a la virtud con cargo al peaje de la imagen y las relaciones públicas, pero al menos su sola mención pone los pelos de punta a los violadores de la tierra, a los envenenadores del agua, a los ladrones de bosques, y a los más fervorosos abogados del salario de hambre, el horario de goma y el despido libre".

Como conclusión podemos señalar las siguientes reflexiones:

- ✓ Que el fenómeno de la exclusión social se configura como un hecho estructural, dinámico y multidimensional, y como tal es uno de los primeros desafíos a remediar en el futuro.
- ✓ Que es necesario buscar nuevas fórmulas para erradicar esta manifestación, dado que las técnicas actuales no son exitosas.
- ✓ Que el abanico de posibilidades que ofrece la legislación vigente para integrar los aspectos sociales en los contratos públicos se articulan básicamente en tres mecanismos:
 - ✓ Establecimiento de un contrato cuyo objeto principal sea la inserción social.
 - ✓ Aquellos donde la inserción social es un aspecto a considerar en el baremo de méritos.
 - ✓ Preferencia en la adjudicación por entidades sin ánimo de lucro siempre que igualen en sus términos a las más ventajosas, en criterios objetivos.
- ✓ Que lo anterior es insuficiente, dado que el precio hace que los aspectos sociales estén subordinados a los monetarios, aún a pesar de la buena voluntad.
- ✓ Que el diseño de mercados tutelados puede ser un camino eficaz y válido para que las políticas de integración sociolaboral alcancen los objetivos deseados. Este mecanismo no vulnera los principios de igualdad y libre competencia dado que no se da una situación de igualdad en las condiciones de partida.

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO
Políticas desarrolladas en el territorio

B.PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL

1. Descripción de la intervención propuesta.
2. Composición de la Agrupación de Desarrollo.
3. Presupuesto detallado.
4. Calendario previsto.
5. Sistema de seguimiento, evaluación y control.
6. Igualdad de oportunidades.
7. Elementos innovadores.
8. Transferencia.

1 DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROPUESTA

1.1. Área temática

Eje I Capacidad de inserción laboral.

Area temática Inserción y reinserción, para facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todas las personas.

1.2. Objetivos de la intervención y resultados previstos

FINALIDAD	<p>Crear una estructura de carácter social que implemente los mercados sociales de empleo y cláusulas como herramientas para favorecer la inserción socio laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Experimentar mercados sociales de empleo. ✓ Experimentar herramientas para favorecer el uso de las cláusulas sociales en la Administración. ✓ Consolidar las empresas de inserción como grupo social organizado. ✓ Experimentar la inclusión laboral como un elemento de la responsabilidad social en colaboración con empresas privadas.
------------------	---

Todo ello, fomentando:

- la participación de las personas en el proceso.
- la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- la dimensión transnacional el proyecto.
- el diseño para todas las personas.
- la aplicación de NTICs.
- la evaluación como instrumento de mejora continua.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Objetivos y resultados previstos

OBJETIVOS GENERALES (I)

Objetivos	Resultados esperados
<p>1. Experimentar la promoción de mercados sociales de empleo (a veces reconocidos como tutelados o protegidos) con una formulación propia, respecto a los incipientes desarrollos en algunas zonas de la UE, y coherente con la especificidad de la política para la inclusión social de la Administración. “Inserción mediante el trabajo reconocido de utilidad pública”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el 100% de la Administración Pública Vasca disponga de un material descriptivo orientador con respecto a los mercados sociales de empleo. ▪ Entre 15 y 20 mercados sociales de empleo, en el ámbito de la CAE, como resultado de la experimentación. ▪ Entre 70 y 100 empleos nuevos creados en esos mercados sociales. ▪ El 50% de ellos, en empleos de inserción. ▪ El 65% de los empleos creados serán ocupados por mujeres.
<p>2. Analizar la forma en que se realiza la contratación pública y sugerir la mejora de los criterios de adjudicación y ejecución, abordando la introducción de cláusulas sociales en la licitación pública con el objetivo de facilitar la contratación de entidades de acción social o no lucrativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el 100% de la Administración Pública Vasca disponga de la herramienta modelo de pliegos sobre cláusulas sociales. ▪ Promover la incorporación de cláusulas sociales en 25 licitaciones en el País Vasco. ▪ Que la Asesoría técnica participe en el 80% de las licitaciones, con cláusulas sociales, que se realicen en el País Vasco durante el período de vigencia del proyecto.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Objetivos y resultados previstos

OBJETIVOS GENERALES (II)

Objetivos	Resultados esperados
<p>3. Fortalecer el grupo empresarial para la inclusión social al objeto de:</p> <p>Mejorar la gestión y la cooperación entre entidades. Descubrir nuevos nichos de mercado. Mejorar la calidad de sus servicios. Favorecer la innovación de servicios de calidad. Mejorar la calidad de sus empleos. Incrementar el nº de empleos de inserción. Desarrollar instrumentos de economía solidaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el grupo empresarial aglutine, al menos, al 70% de las empresas de inserción y sociales del País Vasco. ▪ Que este grupo empresarial sea reconocido como interlocutor válido en los desarrollos posibles que competan a las empresas de inserción, a la economía social, al bienestar social, ante la administración pública vasca. ▪ Consolidación de las empresas en términos de número de empresas, número de empleos, volumen de facturación y nivel de aplicación de las herramientas de gestión. ▪ Alcanzar el 65% de empleos ocupados por mujeres en las empresas del grupo.
<p>4. Experimentar, en colaboración con la empresa, la inclusión laboral como un elemento de la responsabilidad social, al objeto de:</p> <p>Incorporar a personas en situación de exclusión a las empresas privadas. Facilitar la subcontratación de los servicios de empresas de inserción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el 50% de las empresas del País Vasco, que hayan mostrado interés en responsabilidad social (con documentación relativa), dispongan de una información sobre la inserción laboral de personas en situación de exclusión. ▪ Que 10 de esas empresas introduzcan el elemento de inserción laboral en su plan de responsabilidad social. ▪ Que el 50% de esas empresas contraten a personas en situación de exclusión y /o subcontraten servicios a empresas de inserción y sociales.

1.3. Actuaciones previstas

(a) Fase de Perfeccionamiento

Descripción

Esta fase tiene como objetivo el perfeccionamiento de las relaciones y compromisos establecidos en base al trabajo presentado en el proyecto LAMEGI, aprobado por la UAFSE.

Para ello, se desarrollan las siguientes acciones:

- a) Formalización de la Agrupación de Desarrollo.
- b) Revisión del programa de trabajo y presupuesto.
- c) Establecimiento de la relación transnacional.

Objetivos

- ✓ Concretar y ratificar la estructura formal, organizativa y operativa de la Agrupación de Desarrollo.
- ✓ Revisar y ratificar el programa de trabajo a desarrollar en la fase de ejecución.
- ✓ Seleccionar a las entidades socias transnacionales más adecuadas para el proyecto y acordar el acuerdo transnacional.

Acciones

Formalización de la Agrupación de Desarrollo:

- Ratificación de las entidades miembros de la AD y de sus representantes.
- Elaboración del ACAD.

Revisión del programa de trabajo y presupuesto.

- Reunión de contraste del proyecto, con la UAFSE y Gobierno Vasco.
- Notificación de la aprobación y sus condiciones a las entidades socias.
- Revisión y ajuste del plan de trabajo y presupuesto.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de perfeccionamiento

Establecimiento de la relación transnacional.

- Búsqueda y selección de entidades socias.
- Definición del programa de trabajo transnacional.
- Firma de acuerdo de colaboración transnacional.

Plazo de ejecución

Del 1 de enero al 30 de abril de 2005.

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución**

(b) Fase de Ejecución

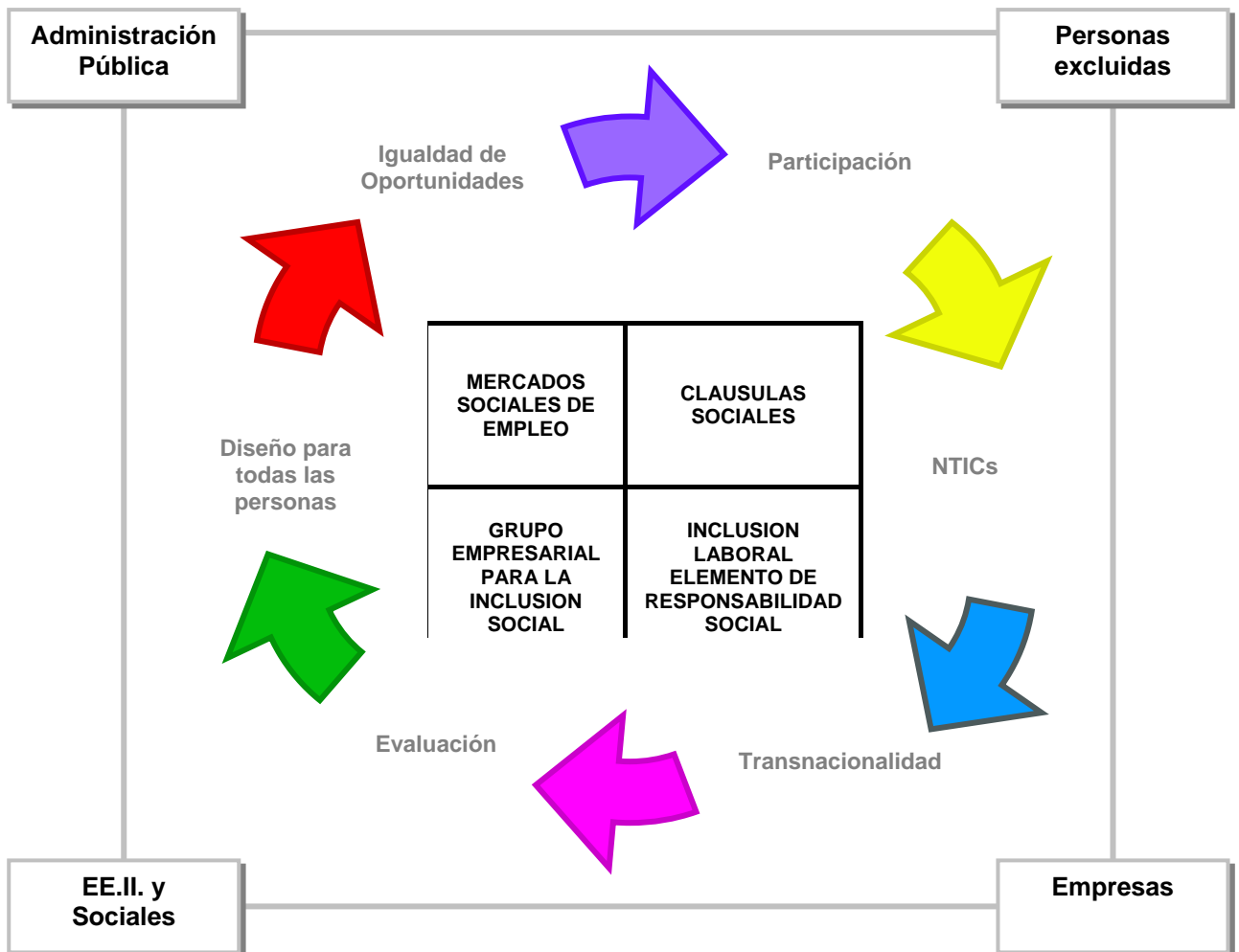
Descripción general. Líneas de trabajo

El plan de trabajo nacional se estructura en 4 líneas de trabajo:

- Mercados Sociales de Empleo.
- Cláusulas Sociales.
- Grupo Empresarial para la Inclusión Social.
- Responsabilidad Social.

Y en 6 líneas transversales a esas cuatro principales, que son:

- Transnacionalidad.
- Evaluación, Conclusiones, Difusión y Transferencia.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participación de las personas.
- Diseño para todas las personas.
- NTICs.



I. Mercados Sociales de Empleo

Descripción

Tal y como se han definido en el diagnóstico, se considera que los contratos de la Administración Pública están sujetos al interés público. Se propone estudiar y experimentar nuevas formas de plantear la contratación de servicios públicos, que permitan, de manera transversal, favorecer el interés público o bienestar social, y que deben estar al servicio de la comunidad, de las personas y de los sectores más vulnerables.

En el ámbito de la inserción sociolaboral, se considera a los mercados sociales de empleo un instrumento para llevar a cabo estas políticas públicas transversales.

El proyecto LAMEGI pretende provocar una colaboración entre la Administración Pública y la Empresa de Inserción y Social, con el objetivo de experimentar la protección de determinados mercados y su relación con la generación de empleos de inserción. En este sentido se prestará especial atención a los sectores de medio ambiente (agenda 21) y vivienda.

Se pretende la generación de un grupo de trabajo integrado por todos los agentes intervinientes (Administración Pública, Garapen, Eudel, REAS, Sindicatos, Universidades y Berriztapen) apoyando el trabajo con documentos, estudios y análisis que permitan construir un consenso suficiente para poner en marcha una serie de iniciativas experimentales, de mercados sociales de empleo, que posibiliten una reflexión y unas propuestas de recomendaciones en el ámbito de la normativa legal, para la Administración Pública.

Objetivos

Experimentar la promoción de mercados sociales de empleo (a veces reconocidos como tutelados o protegidos) con una formulación propia, respecto a los incipientes desarrollos en algunas zonas de la UE, y coherente con la especificidad de la política para la inclusión social de la Administración. “Inserción mediante el trabajo reconocido de utilidad pública”.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Mercados Sociales de Empleo

Colectivos

Administración Pública.

Empresas de inserción y sociales¹ agrupadas en el grupo empresarial para la inclusión social.

Como beneficiarios y beneficiarias finalistas de los empleos de inserción generados son las personas en situación de exclusión sujetas a un convenio de inserción, diferenciando las necesidades entre mujeres y hombres.

Acciones

- Realizar un estudio que recoja el análisis de mercados potencialmente útiles para el proyecto.
- Definición de los sectores en los que intervienen las EE.II y Sociales.
- Diseño y concreción de los Mercados Sociales de Empleo, para conjugar los dos puntos anteriores.
- Realizar experimentación de nuevos mercados que proporcionen datos relevantes para la aportación de soluciones y buenas prácticas en este sentido.
- Realizar acciones de sensibilización y difusión, de los resultados generados, que permita la transferencia de las buenas prácticas.

Proceso

El proceso se inicia con la constitución del grupo de trabajo, que abordará las siguientes fases:

a) Análisis.

Entorno: realización de un estudio sobre los mercados potencialmente útiles para el proyecto.

Sectores profesionales: realización de un análisis que recoja los sectores en los que intervienen las empresas de inserción y sociales.

¹ Empresa Social se refiere, en este proyecto, a aquellas empresas que, al margen de su figura jurídica, tienen como misión la inserción laboral. Muchas de ellas, con un compromiso manifiesto relativo a la Carta Empezar por un Mundo Solidario.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Mercados Sociales de Empleo

b) Elaboración de instrumentos.

Realización de un dossier sobre la concreción de los mercados sociales de empleo.

c) Experimentación.

Desarrollo experimental de 15 a 20 mercados sociales de empleo seleccionados por el grupo de trabajo entre los definidos por el dossier anteriormente descrito.

d) Resultados y Difusión.

Elaboración de una propuesta de normativa legal a aplicar en el ámbito de la CAE, y transferible a otros entornos de la UE.

Realización de unas jornadas individuales y grupales sobre las recomendaciones generadas en la experimentación.

Resultados Esperados

- Que el 100% de la Administración Pública Vasca disponga de un material descriptivo orientador con respecto a los mercados sociales de empleo.
- Entre 15 y 20 mercados sociales de empleo, en el ámbito de la CAE, como resultado de la experimentación.
- Entre 70 y 100 empleos nuevos creados en esos mercados sociales.
- El 50% de ellos, en empleos de inserción.
- El 65% de los empleos creados serán ocupados por mujeres.

Productos

- Informe de diagnóstico sobre mercados potencialmente útiles.
- Informe de las actividades de las empresas de inserción y sociales.
- Dossier sobre la concreción de nuevos mercados.
- Dossier de buenas prácticas en este sentido.
- Todos estos productos revierten en un consenso entre los agentes socioeconómicos que facilite una propuesta de normativa legal a aplicar en el ámbito de la CAE, y transferible a otros entornos de la UE.

Plazo de ejecución

Del 2 de mayo de 2005 al 30 de junio de 2007.

Entidades participantes

- **Entidad responsable del grupo: Berriztapen.**
Funciones:
 - ✓ Coordinación del grupo de trabajo sobre mercados sociales de empleo.
 - ✓ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
 - ✓ Dinamización y supervisión de las variables transversales en el grupo de trabajo:
 - Transnacionalidad.
 - Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Evaluación de resultados.
 - Participación de las personas.
 - Diseño para todas las personas.
 - NTICs.
 - ✓ Gestión y supervisión de las prestaciones de servicios necesarias para el desarrollo de las actividades.

- **Entidades Participantes en el grupo:
Administración Pública, Garapen, Eudel, REAS, Sindicatos,
Universidades.**
Funciones:
 - ✓ Participar activamente en el grupo de trabajo sobre mercados sociales de empleo.
 - ✓ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
 - ✓ Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
 - ✓ Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
 - ✓ Difusión.
 - ✓ Transferencia.

Resumen final



II. Cláusulas sociales

Descripción

Como se ha citado en el diagnóstico previo, una cláusula supone el establecimiento de pactos, disposiciones o condiciones que rigen el contenido de una relación contractual. En la acepción que nos ocupa, las Cláusulas Sociales, pueden definirse como la inclusión de ciertos criterios en la contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social como requisito previo (criterio de admisión), como elemento de valoración (puntuación) o como obligación (exigencia de ejecución).

Resumidamente, esta medida significa que a la hora de adjudicar un contrato las distintas administraciones prioricen o discriminen positivamente a las empresas de inserción y empresas con finalidad social, e incluso que obliguen a ello como ocurre con los porcentajes obligatorios reservados a personas con discapacidades.

El proyecto LAMEGI pretende experimentar el uso de las cláusulas sociales en la subcontratación de servicios públicos, acercando dicho procedimiento a las personas agentes responsables de la administración pública.

Se pretende la generación de un grupo de trabajo integrado por las entidades intervinientes (Administración Pública, Garapen, Eudel, REAS, EAPN, Sindicatos, Universidades y Berriztapen) apoyando el trabajo con documentos, estudios y análisis que permitan construir un consenso suficiente para poner en marcha una serie de iniciativas de cláusulas sociales, que posibiliten una reflexión y unas propuestas de recomendaciones en el ámbito de la normativa legal, para la Administración Pública.

Objetivos

- ✓ Introducir el uso de las cláusulas sociales dentro de las contrataciones públicas para favorecer la inserción laboral de colectivos en situación de exclusión.
- ✓ Sensibilizar a la Administración Pública en el uso de las mismas para favorecer su utilización, de forma normalizada, en la subcontratación de servicios públicos.
- ✓ Capacitar a los y las agentes licitadores en esta materia para fomentar la implantación de cláusulas sociales en la Administración Pública.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Cláusulas Sociales

Colectivos

- Agentes decisores de la Administración Pública.
- Agentes licitadores de la Administración Pública.
- Entidades del tejido asociativo, como receptores y facilitadores, del uso de esta herramienta.
- Como beneficiarios y beneficiarias finalistas de los empleos de inserción generados son las personas en situación de exclusión sujetas a un convenio de inserción, diferenciando las necesidades entre mujeres y hombres.

Acciones

- Elaborar un mapa de licitaciones que contengan cláusulas sociales en la CAE, para detallar el estado de la cuestión en esta materia en la actualidad.
- Elaborar un Dossier - informe de las 8 ó 10 experiencias que puedan resultar más ejemplarizantes en el ámbito de la UE.
- Diseño y desarrollo de una herramienta de pliegos modelo para favorecer la normalización de la utilización de las cláusulas sociales, por parte de las y los agentes licitadores.
- Proporcionar un servicio de asesoría técnica, de carácter continuo durante el período de vigencia del proyecto, a las personas licitadores para facilitar su trabajo en el diseño y aplicación de las cláusulas sociales.
- Realizar acciones de sensibilización sobre la bondad de esta herramienta para favorecer la inclusión laboral.
- Realizar acciones de formación a las y los agentes licitadores.

Proceso

El proceso se inicia con la constitución del grupo de trabajo, que abordará las siguientes fases:

a) Análisis.

Entorno: Realización de un mapa de licitaciones que contengan cláusulas sociales en la CAE.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Cláusulas Sociales

Realización de un informe sobre las 10 experiencias ejemplarizantes en el ámbito de la UE.

b) Elaboración de instrumentos.

- Diseño y desarrollo de una herramienta de pliegos modelo para favorecer la normalización de la utilización de las cláusulas sociales, por parte de los y las agentes licitadores.
- Prestación de un servicio de asesoría técnica, sobre la utilización de las Cláusulas Sociales, a los y las agentes decisores y licitadores de la Administración Pública.

c) Resultados y Difusión.

- Elaboración de una herramienta (modelo de pliegos) a aplicar en el ámbito de la CAE, y transferible a otros entornos de la UE.
- Realización de unas jornadas de sensibilización y formación en base al mapa de cláusulas y al dossier de experiencias.

Resultados Esperados

- Que el 100% de la Administración Pública Vasca disponga de la herramienta modelo de pliegos sobre cláusulas sociales.
- Promover la incorporación de cláusulas sociales en 25 licitaciones en el País Vasco.
- Que la Asesoría técnica participe en el 80% de las licitaciones, con cláusulas sociales, que se realicen en el País Vasco durante el período de vigencia del proyecto.

Productos

- Un mapa de licitaciones que contengan cláusulas sociales.
- Un dossier con experiencias ejemplarizantes de la UE.
- Una herramienta que recoge un modelo de pliegos.
- Un material de sensibilización.
- Un material de formación.
- Todos estos productos revierten en un consenso entre los agentes socioeconómicos que facilite la normalización de las cláusulas sociales como un sistema ordinario en las licitaciones públicas.

Plazo de ejecución

Del 2 de mayo de 2005 al 30 de diciembre de 2007.

Entidades participantes

▪ **Entidad responsable del grupo: Berriztapen.**

Funciones:

- ✓ Coordinación del grupo de trabajo sobre cláusulas sociales.
- ✓ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- ✓ Difusión de resultados y las buenas prácticas de la línea de trabajo.
- ✓ Dinamización y supervisión de las variables transversales en el grupo de trabajo:
 - Transnacionalidad.
 - Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Evaluación de resultados.
 - Participación de las personas.
 - Diseño para todas las personas.
 - NTICs.
- ✓ Gestión y supervisión de las prestaciones de servicios necesarias para el desarrollo de las actividades.

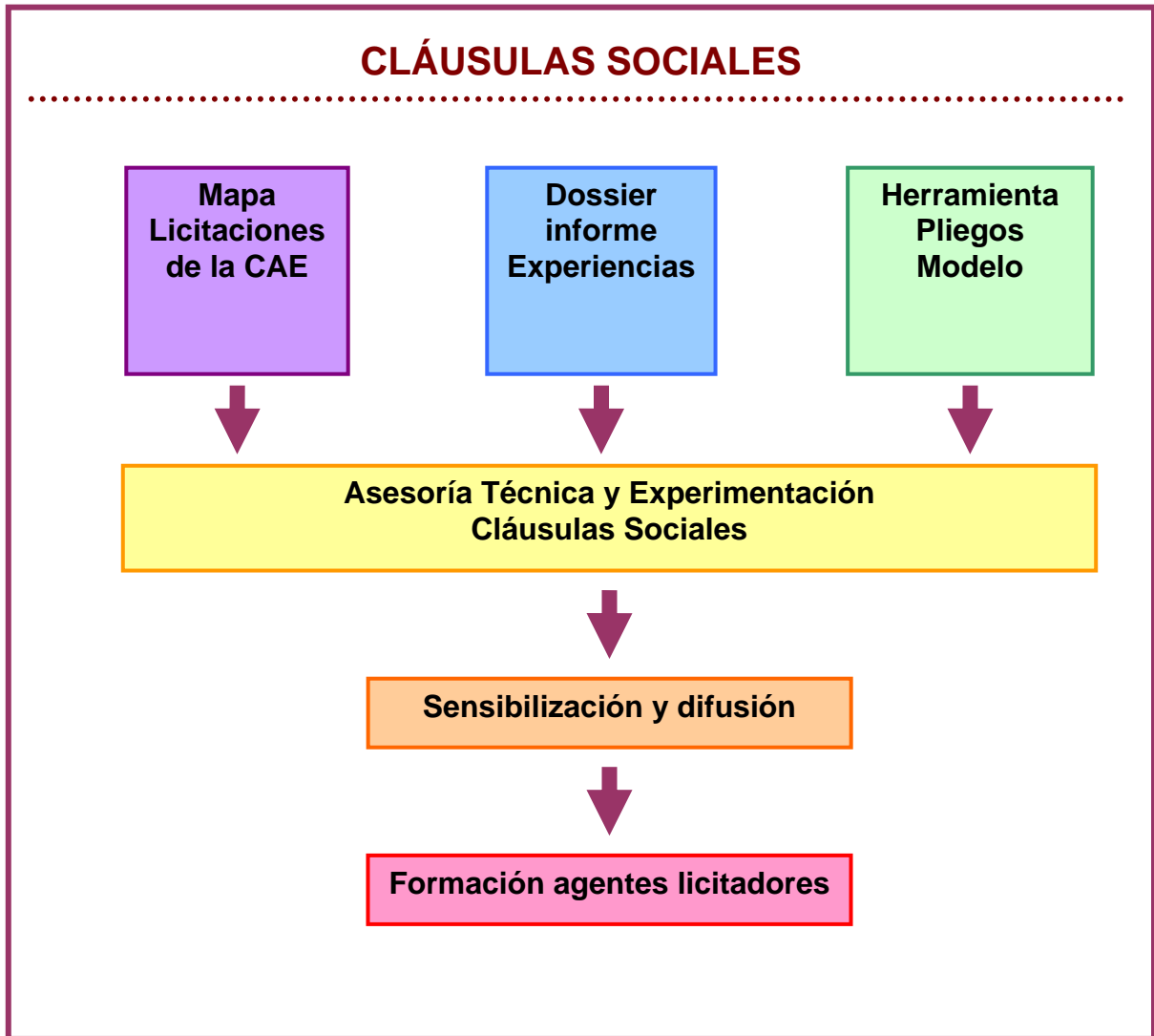
▪ **Entidades Participantes en el grupo:**

Administración Pública, Garapen, Eudel, REAS, EAPN, Sindicatos, Universidades.

Funciones:

- ✓ Participar activamente en el grupo de trabajo sobre cláusulas sociales.
- ✓ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- ✓ Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- ✓ Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- ✓ Difusión.
- ✓ Transferencia.

Resumen final



III. Grupo empresarial para la Inclusión Social

Descripción

Durante el desarrollo del proyecto ITUN, dentro de la iniciativa Comunitaria EQUAL 1, se experimentó, como línea fundamental, la creación de un número importante de empresas de inserción y empresas sociales.

En el documento de conclusiones² de dicho proyecto, se asumieron dos compromisos fruto de la experimentación desarrollada. El primero, identificaba la necesidad de crear una coordinadora de empresas de inserción y sociales, que garantizase el pleno desarrollo y consolidación de estas empresas como herramienta de inserción sociolaboral.

El segundo señalaba la conveniencia de no crear una nueva estructura debido a la existencia ya de una red de economía solidaria (REAS), que podría abordar con éxito el desarrollo de esta agrupación.

El proyecto LAMEGI esta en condiciones de asumir estos compromisos y desarrollar esta agrupación, diseñando y ejecutando las tareas que se citan en el apartado de acciones.

Objetivos

Crear un grupo empresarial de empresas de inserción y sociales para:

- Mejorar la calidad de sus empleos.
- Incrementar el nº de empleos de inserción.
- Alcanzar el 65% de empleos ocupados por mujeres.
- Mejorar la gestión y la cooperación entre entidades.
- Descubrir nuevos nichos de mercado.
- Mejorar la calidad de sus servicios.
- Favorecer la innovación de servicios de calidad.
- Prestar servicios de información, formación y asesoramiento a las entidades socias.
- Desarrollar instrumentos de economía solidaria.
- Ostentar la representación institucional del sector.
- Promocionar la creación de nuevas empresas de inserción y sociales.

² Ver documento de Conclusiones del Proyecto ITUN, Iniciativa EQUAL I, en www.ituna.org

Colectivos

- Empresas de inserción y empresas sociales.
- Como beneficiarios y beneficiarias finalistas de los empleos de inserción generados son las personas en situación de exclusión sujetas a un convenio de inserción, diferenciando las necesidades entre mujeres y hombres.

Acciones

- Organizar y diseñar el modelo de agrupación empresarial.
- Crear un grupo de trabajo que posibilite:
 - La cooperación entre las empresas de inserción y sociales.
 - Las relaciones entre el grupo empresarial y el entorno.
- Implantación del modelo de gestión elaborado en el EQUAL I, proyecto ITUN.
- Implantación del modelo de herramientas profesionales, desarrollado en el EQUAL I, proyecto ITUN.
- Análisis de las necesidades económico y financieras de las empresas de inserción y sociales.
- Creación y diseño de instrumentos de economía solidaria para dar respuesta a las necesidades detectadas anteriormente.
- Elaboración de medidas consecuentes a favorecer el acceso al empleo de mujeres.
- Actualización, utilización activa y difusión de la página Web www.empresasoziala.org, creada en el proyecto ACCENT de la Iniciativa EQUAL I, promovido por Garapen.

Proceso

- a) Análisis.**

Análisis de los elementos definitorios del modelo de grupo empresarial, en sus diferentes aspectos.
- b) Elaboración de instrumentos.**
 - Diseño del modelo de agrupación empresarial.
 - Adaptación del Manual de Gestión de Empresas de Inserción.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Grupo Empresarial

- Adaptación del Manual sobre Herramientas Profesionales para las Empresas de Inserción.
- Elaboración de instrumentos económico financieros en base a la línea de economía solidaria.
- Elaboración de un informe diagnóstico sobre medidas consecuentes a favorecer el acceso al empleo de mujeres.

c) Experimentación.

- Puesta en marcha de la agrupación empresarial según el modelo diseñado y desarrollo de las acciones planteadas, evaluación de la aplicación del modelo y elaboración de puntos de mejora.
- Implementar los modelos de manuales de Gestión y Herramientas Profesionales.
- Aplicación y contraste de los útiles financieros solidarios en las empresas de inserción y sociales.

d) Resultados y Difusión.

- Elaboración de una herramienta (modelo de agrupación) a aplicar en el ámbito de la CAE, y transferible a otros entornos de la UE.
- Difundir las buenas prácticas resultado de la aplicación de las herramientas manual de gestión y manual de herramientas profesionales.
- Difundir los productos y servicios creados, en materia de financiación solidaria.

Resultados Esperados

- Que el grupo empresarial aglutine, al menos, al 70% de las empresas de inserción y sociales del País Vasco.
- Que este grupo empresarial sea reconocido como interlocutor válido en los desarrollos posibles que competen a las empresas de inserción, a la economía social, al bienestar social, ante la administración pública vasca.
- Consolidación de las empresas en términos de número de empresas, número de empleos, volumen de facturación y nivel de aplicación de las herramientas de gestión.
- Alcanzar el 65% de empleos ocupados por mujeres en las empresas del grupo.

Productos

- Modelo de agrupación de empresas de inserción y sociales.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Grupo Empresarial

- Informe diagnóstico sobre las personas empleadas, con perspectiva de género.
- Útiles económico-financieros solidarios.
- Página WEB www.enpresasoziala.org, como catálogo de actividades empresariales.
- Un material de formación normalizado para la incorporación y perfeccionamiento del personal de las empresas.

Plazo de ejecución

Del 2 de mayo de 2005 al 30 de junio de 2007.

Entidades participantes

▪ **Entidad coordinadora: REAS - Berriztapen**

Funciones:

- ✓ Coordinación del grupo de trabajo sobre grupo empresarial para la inclusión social.
- ✓ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- ✓ Difusión de resultados y las buenas prácticas de la línea de trabajo.
- ✓ Dinamización y supervisión de las variables transversales en el grupo de trabajo:
 - Transnacionalidad.
 - Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Evaluación de resultados.
 - Participación de las personas.
 - Diseño para todas las personas.
 - NTICs.
- ✓ Gestión y supervisión de las prestaciones de servicios necesarias para el desarrollo de las actividades.

▪ **Entidades Socias: BBK Gazte Lanbidean Fundazioa, Fiare Fundazioa, Universidades**

Funciones:

- ✓ Participar activamente en el grupo de trabajo sobre grupo empresarial para la inclusión.
- ✓ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- ✓ Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- ✓ Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- ✓ Difusión.
- ✓ Transferencia.

Resumen final



IV. Responsabilidad social

Descripción

La responsabilidad social corporativa es un aspecto que cada vez más las empresas toman en consideración, como línea estratégica y de conexión con el entorno en el que desarrollan sus actividades mercantiles, como manera de manifestar su compromiso con la comunidad.

LAMEGI pretende profundizar en una única dimensión de todas aquellas que puede contener el concepto de Responsabilidad Social: la inserción laboral de personas en situación de exclusión.

Para ello, LAMEGI trabajará con empresas que hayan mostrado un interés expreso en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa (con documentación relativa) para estudiar conjuntamente la posibilidad de incluir el aspecto de la inserción laboral dentro de su plan de responsabilidad social. Fundamentalmente, en la línea de la contratación de personas en situación de exclusión y la subcontratación de servicios a empresas de inserción y sociales, con especial interés en temas de medio ambiente y agenda 21.

Objetivos

- ✓ Sensibilizar a las empresas del País Vasco, que hayan mostrado interés en responsabilidad social (con documentación relativa), sobre la inserción laboral de personas en situación de exclusión.
- ✓ Que 10 de esas empresas introduzcan el elemento de inserción laboral en su plan de responsabilidad social.
- ✓ Que el 50% de esas empresas contraten a personas en situación de exclusión y /o subcontraten servicios a empresas de inserción y sociales.

Colectivos

Empresas del País Vasco, que hayan mostrado interés en responsabilidad social.

Empresas de inserción y sociales.

Como beneficiarios y beneficiarias finalistas de los empleos de inserción generados son las personas en situación de exclusión sujetas a un convenio de inserción, diferenciando las necesidades entre mujeres y hombres.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Responsabilidad Social

Acciones

- Sensibilización y formación en la AD sobre el alcance del concepto de Responsabilidad Social en este programa.
- Recopilación de las experiencias de Responsabilidad Social, vinculadas con la inclusión laboral.
- Establecer contacto con empresas que hayan mostrado interés en responsabilidad social y desarrollar una experimentación.
- Realizar un seminario de difusión de prácticas.
- Elaboración de un documento de recomendaciones sobre RS.

Proceso

- a) Análisis.**
Análisis de experiencias empresariales que vinculan la inclusión laboral como elemento de responsabilidad social.
- b) Elaboración de instrumentos.**
Elaboración de un convenio de colaboración de cara a favorecer la experimentación con las empresas.
- c) Experimentación**
Puesta en marcha de las medidas consensuadas en el convenio, en ambas líneas: contratación de personas en situación de exclusión y subcontratación de servicios a empresas de inserción y sociales.
- d) Resultados y Difusión.**
 - Dossier de buenas prácticas sobre la inclusión laboral como elemento de responsabilidad social en la empresa.
 - Manual de incorporación de la inclusión laboral como elemento de responsabilidad social en las empresas transferible a otros entornos de la UE.
 - Difusión de ambos elementos.

Resultados Esperados

- Que el 50% de las empresas del País Vasco, que hayan mostrado interés en responsabilidad social (con documentación relativa),

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Responsabilidad Social

dispongan de una información sobre la inserción laboral de personas en situación de exclusión.

- Que 10 de esas empresas introduzcan el elemento de inserción laboral en su plan de responsabilidad social.
- Que el 50% de esas empresas contraten a personas en situación de exclusión y /o subcontraten servicios a empresas de inserción y sociales.

Productos

- Dossier de buenas prácticas sobre la inclusión laboral como elemento de responsabilidad social en la empresa.
- Manual de incorporación de la inclusión laboral como elemento de responsabilidad social en las empresas.

Plazo de ejecución

Del 2 de mayo de 2005 al 30 de junio de 2007.

Entidades participantes

- **Entidad coordinadora: Berriztapen / EAPN-Euskadi.**

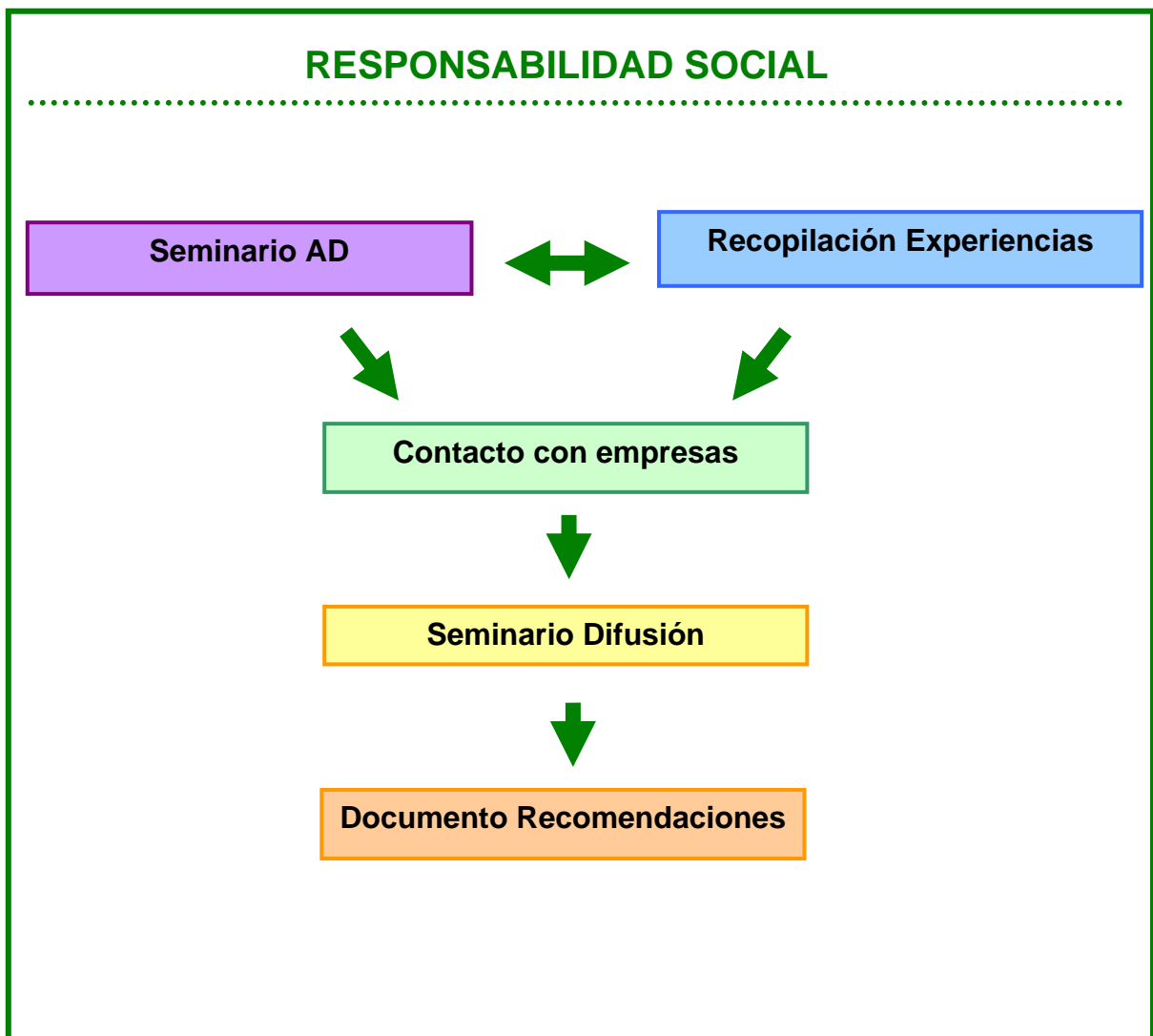
Funciones:

- ✓ Coordinación del grupo de trabajo sobre responsabilidad social.
 - ✓ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
 - ✓ Difusión de resultados y las buenas prácticas de la línea de trabajo.
 - ✓ Dinamización y supervisión de las variables transversales en el grupo de trabajo:
 - Transnacionalidad.
 - Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Evaluación de resultados.
 - Participación de las personas.
 - Diseño para todas las personas.
 - NTICs.
 - ✓ Gestión y supervisión de las prestaciones de servicios necesarias para el desarrollo de las actividades.
- **Entidades Socias: REAS, BBK Gazte Lanbidean Fundazioa, Fiare Fundazioa, Universidades.**
- Funciones:
- ✓ Participar activamente en el grupo de trabajo sobre responsabilidad social.
 - ✓ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución
Responsabilidad Social

- ✓ Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- ✓ Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- ✓ Difusión.
- ✓ Transferencia.

Resumen final



1.4. Situaciones de discriminación sobre las que se pretende insistir. Descripción del perfil en los destinatarios últimos de las acciones, incluyendo los criterios de selección de los mismos

Las personas beneficiarias con las que LAMEGI pretende trabajar son aquellas que están siendo atendidas por los diferentes programas de lucha contra la exclusión, tanto de las administraciones públicas como de las organizaciones participantes, y que como problemática común comparten el desempleo, pero junto a esta poseen otras **problemáticas** que agravan la dificultad para incorporarse al mercado de trabajo y a la plena participación social:

- baja cualificación,
- fracaso educativo,
- precariedad económica,
- cronificación en rentas básicas o mínimas,
- problemas de acceso a la vivienda,
- Problemas de Gran Exclusión: Dependencias, Privación de Libertad, ...

Si los calificamos **por colectivos** podríamos hablar de:

- personas Inmigrantes Irregulares,
- personas Sin Vivienda,
- personas Reclusas o ex – reclusas,
- mujeres con cargas familiares
- personas Drogodependientes en proceso de recuperación,
- personas sin cobertura económica básica,
- personas “nacionales” sin documentación,
- otras personas en riesgo de exclusión.

A nivel geográfico se pretende trabajar preferentemente con 9 zonas (nut 4), que desde el Programa “Izartu” se definieron como de actuación preferente en la CAE, tanto por su nivel de desarrollo económico menor, como por las diferentes problemáticas que se dan en su población. Por Territorios históricos serían:

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución

ALAVA	Aiala
BIZKAIA	Alto Nervión
	Bilbao
	Busturialdea
	Encartaciones
	Margen Izquierda
	Txorierra
GIPUZKOA	Bajo Deba
	Oarsoaldea-Donostialdea

Los criterios de selección serán plasmados en base a un sistema de indicadores que recoja las problemáticas y la situación geográfica del proyecto, así como los criterios de reserva de un 65% de plazas – en todo el proyecto – para mujeres.

1.5. Acciones a favor de la participación de las personas, medio ambiente, la accesibilidad y las NTIC's

Acciones generales:

Acciones de sensibilización y formación:

El proyecto desarrollará una serie de acciones en los ámbitos señalados (participación de las personas, medio ambiente, accesibilidad y NTICs) con el fin de garantizar que todos los agentes que intervienen en el proyecto tengan un conocimiento y una formación básica que propicie un compromiso en sus actuaciones con los principios generales que proponen estas.

Acciones de asesoramiento y soporte tecnológico.

Por otra parte, con aquellos agentes que intervengan en acciones concretas, se trabajarán todas aquellas cuestiones relacionadas con estas transversales que les afecten en el adecuado desarrollo de su labor. Por ejemplo, las empresas de inserción relacionadas con la rehabilitación de vivienda dispondrán de un apoyo respecto a la legislación y a las buenas prácticas en materia de accesibilidad, parámetros medioambientales y la incorporación de NTICs en la gestión de sus acciones.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución

Acciones específicas:

Participación de las personas:

- Favorecer la participación de las personas, con diferenciación de datos entre hombres y mujeres, en las actividades de algunas líneas de trabajo, como son, los mercados sociales de empleo, el grupo empresarial para la inclusión social y la transnacionalidad.
- Realización de un seminario con el objetivo de redactar un documento de recomendaciones – orientaciones para las entidades dedicadas a la inserción laboral.
- Garantizar la participación de las personas afectadas en la evaluación del proyecto.

Medio Ambiente

- Favorecer el compromiso con el desarrollo sostenible.
- Difusión de la “guía europea para la planificación de las agendas 21 locales”.

Diseño para todas las personas - accesibilidad

- Informar y sensibilizar sobre el diseño para todas las personas.
- Difundir buenas prácticas de diseño para todas las personas.

NTIC's

- Mantenimiento, utilización y difusión de la pagina www.enpresasoziala.org,
- Poner a disposición de la iniciativa social herramientas tecnológicas que potencien y faciliten dinámicas de trabajo en red: aprovechamiento de sinergias, optimización de recursos, cooperación/colaboración, transparencia, para reinventar lo social con modos de relación distintos e inexplorados.

1.6. Acciones a favor de la difusión del proyecto

Acciones generales:

Para dar a conocer el proyecto y sus aspectos clave a los agentes socioeconómicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se elaborará un plan de comunicación del proyecto, que recoja, de manera estructurada los hitos del mismo.

Este plan aportará las directrices a aplicar en la página WEB, tanto en el ámbito interno como externo del proyecto.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución

Acciones específicas:

- Elaborar, ejecutar y revisar el plan de comunicación.
- Desarrollar las actividades previstas en el plan de comunicación.
- Traducción y adaptación de los contenidos a la WEB.
- Elaboración de un protocolo de comunicación externa e interna.
- Campañas de prensa y otros actos públicos.
- Página WEB.

Esta función se asume desde Berriztapen, con el apoyo externo de personal experto.

1.7. Complementariedad

La complementariedad radica en la puesta en marcha –con carácter innovador respecto al territorio concreto de referencia que es la CAE- de proyectos que no figuran en las políticas actuales.

Concretamente se trata de experimentar tanto Mercados Sociales de Empleo (tutelados / protegidos) como Cláusulas Sociales en el ámbito de la Administración Pública, y abordar el tema de la inclusión laboral como variable de responsabilidad social en las empresas, como instrumentos que refuerzan y apoyan toda la línea de trabajo de inserción por lo económico desarrollada a través de iniciativas como las empresas de Inserción y sociales.

Desde el análisis de las políticas y programas generales en contraste con la evidencia de las necesidades que van creando los desarrollos de tales programas y sus acciones, se ve emergiendo el campo de actuación que se plantea en este proyecto. Y ello para intentar garantizar un cierto nivel de eficacia de los instrumentos puestos en marcha. Difícilmente, en el contexto del modelo económico y de mercado actual, podrán instrumentos como las empresas de inserción –por ejemplo- cumplir sus objetivos sino se les facilitan fórmulas consecuentes para hacer viable su objetivo de inserción a través de la actividad económica.

En el proyecto ITUN, de la Iniciativa comunitaria EQUAL I, se experimentaron las Empresas de Inserción y sociales como instrumento para favorecer la inclusión de personas en situación de exclusión, este proyecto contribuirá a experimentar iniciativas que permitan a estas empresas una viabilidad económica que soporte el fin social que tienen: garantizar el derecho al empleo continuo y digno que todas las personas se merecen.




**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Fase de Ejecución**

El Proyecto es complementario con la legislación vigente. Se trata de concebir la contratación administrativa gracias a la inclusión de cláusulas sociales, como un instrumento para llevar a cabo Políticas Públicas transversales. Los principios rectores obligan a integrar la contratación administrativa con el conjunto de políticas que persiguen los poderes públicos.

Así lo indica también la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo, de 1997: "la Administración no está obligada a aceptar el mejor precio sino la oferta más favorable al interés público".

También el Tribunal Constitucional en Sentencias 128 -1997/16 de julio y 5 de mayo de 1983, determinó que: "el principio de igualdad permite el tratamiento desigual ante situaciones de hecho desiguales" y "la actuación de los poderes públicos para poner remedio a la situación de determinados grupos sociales en innegable desventaja en el ámbito laboral, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad".

EL proyecto LAMEGI es complementario, además, con el desarrollo de las medidas de las Políticas Activas de Empleo,

		ACCIONES Y MEDIDAS
	PESCADO PARA COMER "Primum vivere" Garantía de ingresos	Prestaciones y subsidios. Renta Básica. Ayudas de emergencia social. Estímulos al empleo.
	ENSEÑAR A PESCAR	Motivación Información Orientación Formación Empleabilidad ...
	CAÑAS, REDES, APAREJOS,	Instrumentos ligados a las estrategias y técnicas de búsqueda de empleo y al generación de actividad –sea por cuenta propia o ajena: Autoempleo Empresas de inserción Empresas Sociales Etc
	CALADEROS Como espacios de pesca controlada – que no protegida- AQUÍ SE SITUA LAMEGI	Mercados sociales de empleo Cláusulas sociales Criterios de responsabilidad social empresarial Sostenibilidad empezando por las personas.

1.8. Previsión en materia de propiedad de productos.

La Agrupación de desarrollo establecerá, al inicio de su andadura, un protocolo de uso y difusión, a posteriori, de los servicios y productos generados en el proyecto, de acuerdo a las condiciones de la convocatoria EQUAL.

El uso de productos y servicios que se vayan generando será abierto, de acuerdo con las responsabilidades asumidas por cada entidad. En este proyecto no se pretende la propiedad sobre ningún producto. Todo lo que se esté en condiciones de proponer formará parte del “saber hacer” colectivo, no cabe la palabra “copyrigh”, cabe “copyleft”.

Se reconocerán, de forma expresa las contribuciones intelectuales, haciendo constar de forma expresa en la difusión de los productos.

Nadie podrá hacer un uso comercial de los productos generados en este proyecto.

2 COMPOSICIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE DESARROLLO

2.1. Descripción de las entidades que componen la red

El núcleo promotor del proyecto está formado por entidades del Tercer Sector, (con experiencia en la gestión de Iniciativa Comunitaria EQUAL): Federación Sartu, Fundación Peñascal, Asociación Agiantza y Cáritas Euskadi.

Para promover este proyecto, y vista la experiencia de gestión anterior, estas entidades han constituido la “**Asociación BERRIZTAPEN para la Incorporación Social**”, para la participación en la Agrupación de desarrollo, así como para la mejor gestión del proyecto.

La AD está constituida por 15 entidades que comparte objetivos desde la complementariedad mutua y la responsabilidad conjunta. A este efecto se ha firmado un ACAD y elevado a escritura pública, que se adjunta como anexo.

Entidad Representante y Solicitante:

Gobierno Vasco. Conserjería de Justicia, Trabajo y Seguridad Social. *Dirección de Empleo y Formación.* Gobierno de la CAE, responsable de las Políticas Activas de Empleo, en colaboración con las Diputaciones Forales.

Funciones en LAMEGI:

- Cofinanciación.
- Transferencia.
- Difusión.
- Participar activamente en la AD, y en sus diferentes ámbitos de trabajo.
- Aportación de “know-how” en los ámbitos del proyecto.

Entidad Promotora y Coordinadora del Proyecto

Asociación BERRIZTAPEN para la Incorporación Social:

Características:

Promovida y compuesta por Asociación Agiantza, Cáritas Euskadi, Federación Sartu, Fundación Peñascal. (Promotoras del Proyecto ITUN, en la primera convocatoria de EQUAL). Nace de la voluntad de las cuatro entidades, producto del aprendizaje obtenido de la gestión del proyecto ITUN.

Los fines de esta Asociación son:

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo

- ❑ Conseguir una integración real y efectiva de personas excluidas a través de la promoción y participación en proyectos dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.
- ❑ Representar a las entidades socias en las Agrupaciones de Desarrollo propias de los proyectos de las Iniciativas EQUAL.
- ❑ Gestionar el proyecto LAMEGI – EQUAL, como entidad gestora del proyecto durante toda su duración.

A grandes rasgos, los beneficios que presenta -en la vertiente organizativa- serán:

- ❑ La estructura de asociación favorece la gestión y la comunicación, evita duplicidades en la obtención de la información y procesamiento de la misma, facilita la toma de decisiones, y permite adoptar criterios homogéneos a la hora de gestionar.
- ❑ Genera economías de escala, reduce costes, unifica sistemas.
- ❑ Crea una imagen de marca más consolidada.
- ❑ Aumenta el poder de negociación con terceros.

Funciones en LAMEGI:

- ❑ Entidad solicitante ante el Gobierno Vasco
- ❑ Participar activamente en la AD, y en sus diferentes ámbitos de trabajo, asumiendo funciones de coordinación y dinamización.
- ❑ Organización y Gestión económico financiera del Proyecto LAMEGI.
- ❑ Aportación de “know-how” en los ámbitos del proyecto.
- ❑ Difusión de resultados y las buenas prácticas de las líneas de trabajo.
- ❑ Dinamización y supervisión de las variables transversales en el grupo de trabajo:
 - ❑ Transnacionalidad.
 - ❑ Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - ❑ Evaluación de resultados.
 - ❑ Participación de las personas.
 - ❑ Diseño para todas las personas.
 - ❑ NTICs.
- ❑ Gestión y supervisión de las prestaciones de servicios necesarias para el desarrollo de las actividades.

Diputaciones Forales:

Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Empleo y Formación

Funciones en LAMEGI:

- ❑ Cofinanciación.
- ❑ Difusión.
- ❑ Transferencia.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo

Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento para los Derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social.

Funciones en LAMEGI:

- Cofinanciación.
- Participar activamente en el grupo de trabajo.
- Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- Difusión.
- Transferencia.

Diputación Foral de Alava. Instituto Foral de Bienestar Social.

Funciones en LAMEGI:

- Cofinanciación.
- Participar activamente en el grupo de trabajo.
- Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- Difusión.
- Transferencia.

Entidades Financieras:

BBK GazteLanbidean Fundazioa

Funciones en LAMEGI:

- Cofinanciación.
- Participar activamente en el grupo de trabajo.
- Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- Difusión.

Fundación FIARE

Funciones en LAMEGI:

- Participar activamente en el grupo de trabajo.
- Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- Difusión.

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo**

Redes Institucionales Municipales y Comarcales:

EUDEL. Asociación de Municipios Vascos.

Funciones en LAMEGI:

- Realizar el Control financiero del Proyecto.
- Participar activamente en el grupo de trabajo.
- Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- Difusión.
- Transferencia

GARAPEN. Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo Local.

Funciones en LAMEGI:

- Participar activamente en el grupo de trabajo.
- Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- Difusión.
- Transferencia

Universidades:

UPV-EHU (Escuela Universitaria de Relaciones Laborales)

Funciones en LAMEGI:

- Participar activamente en el grupo de trabajo.
- Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- Difusión.
- Transferencia
- Evaluación continua del Proyecto

Universidad de Deusto (Escuela Universitaria de Trabajo Social)

Funciones en LAMEGI:

- Participar activamente en el grupo de trabajo.
- Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- Difusión.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo

- ❑ Transferencia
- ❑ Evaluación continua del Proyecto

Organizaciones Sindicales y Empresariales:

ELA-STV.

Funciones en LAMEGI:

- ❑ Participar activamente en el grupo de trabajo.
- ❑ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- ❑ Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- ❑ Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- ❑ Difusión.

LAB

Funciones en LAMEGI:

- ❑ Participar activamente en el grupo de trabajo.
- ❑ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- ❑ Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- ❑ Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- ❑ Difusión.

Redes Tercer Sector. Agrupan a entidades dedicadas a la inserción social y laboral de personas en la CAV:

REAS. Red de Economía Alternativa y Solidaria.

Funciones en LAMEGI:

- ❑ Coordinación y dinamización del grupo de trabajo grupo empresarial para la inclusión social
- ❑ Participar activamente en el grupo de trabajo.
- ❑ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- ❑ Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.
- ❑ Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- ❑ Difusión.

EAPN. European Anti-Poverty Network (Red Europea de Lucha contra la Pobreza)

Funciones en LAMEGI:

- ❑ Coordinación y dinamización del grupo de trabajo responsabilidad social.
- ❑ Participar activamente en el grupo de trabajo.
- ❑ Aportación de “know-how” en el grupo de trabajo.
- ❑ Aportación de propuestas innovadoras relativas al ámbito de trabajo.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo

- ❑ Participación activa en el diseño y desarrollo de la evaluación del trabajo del grupo.
- ❑ Difusión.

2.2. Experiencia de los miembros de la AD

Gobierno Vasco. Políticas específicas de lucha contra la marginación en el mercado de trabajo, así como su participación en Iniciativas Europeas (EQUAL, ...).

Berriztapen. Asociación compuesta Agiantza, Cáritas, Peñasal y Sartu, que trabajan por la incorporación social y laboral de personas en situación de exclusión. Estas entidades fueron las promotoras y gestoras del proyecto EQUAL – ITUN.

Diputaciones Forales (Alava, Bizkaia y Guipúzcoa). Políticas empleo local y servicios sociales, a nivel “nut 3”. Iniciativas de promoción. Participación en iniciativas Europeas EQUAL.

Bbk Gazte Lanbidean Fundazioa: Programas de apoyo al autoempleo y a la incorporación laboral en general, participación en políticas de empleo local (Behargintza) y Promotora de proyecto Equal “Zurekin Sarean” en convocatoria anterior.

Fundación Fiare. Nueva entidad de banca ética, compuesta por entidades del Tercer Sector.

Eudel. Asociación de Municipios Vascos implicada en la gestión de programas de empleo (Behargintza) y servicios sociales de inserción.(nut 5). Responsable de control financiero en diferentes EQUAL.

Garapen. Asociación de Agencias de Desarrollo del País Vasco. Políticas activas de empleo a nivel local y comarcal (nut 4 y 5). Promotora de proyecto Equal “Red ACCENT” en convocatoria anterior.

Universidad País Vasco y Universidad Deusto. Participantes en proyectos de investigación y evaluación referidos a las problemáticas que se abordan. Evaluadoras del Proyecto ITUN, EQUAL I.

Ela-Stv y Lab. Sindicatos. Participación en foros relacionados con la planificación y el desarrollo de políticas de empleo y formación.

Eapn y Reas. Redes de entidades que trabajan en la inserción laboral de personas excluidas. Han desarrollado múltiples proyectos vinculados a Iniciativas Comunitarias, directamente y a través de organizaciones y empresas participadas.

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo**

2.3. Descripción de la entidad especialista en materia de género

La gerencia incorporará la acreditación como consultora especialista en aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en proyectos y empresas. Se organizara un equipo formado por la gerente y una persona de cada grupo de trabajo para garantizar la transversalidad de esta línea, en su diseño, ejecución y evaluación. Se prevé la asistencia de una persona experta cuando sea necesario.

2.4. Mecanismos de colaboración entre las entidades participantes

EL proceso de toma de decisiones se estructura en base al modelo organizativo que se propone para la gestión del proyecto que se concreta en el siguiente organigrama y cuyos órganos se procede a definir en los siguientes puntos.



PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo

1. Asamblea General

Máximo órgano de decisión de la A.D., de acuerdo con las funciones y competencias reconocidas, donde se encuentran representadas con derecho a voz y voto la totalidad de las entidades participantes como asociadas y representaciones de empresas y trabajadoras y trabajadores participantes en el proyecto.

Por parte de la Asociación Berriztapen (entidad coordinadora del proyecto), podrán asistir las personas que desarrollan labores de gestión y dirección técnica del proyecto, de cara a proveer la información necesaria del mismo. En ningún caso, estas personas tendrán derecho a voto. De la misma manera, podrán asistir personas invitadas siempre que su participación sea relevante para algún aspecto del proyecto.

1.1. Composición

1 representante de cada organismo asociado. Se nombrará una Presidencia, una Vicepresidencia y una Secretaría, para todo el proyecto levantándose acta de las reuniones y acuerdos adoptados. Ostentará el cargo de Presidencia el o la representante del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, y el cargo de la Vicepresidencia el representante de la Entidad Coordinadora. Asistirá, con voz y sin voto, la persona que gerencia el proyecto Lamegi.

1.2. Funciones y competencias

- ❑ Órgano máximo de decisión de la A.D.
- ❑ Definir los objetivos generales y líneas generales de actuación, de acuerdo al proyecto, a organizar y ejecutar por el equipo gestor y verificar el cumplimiento de los objetivos.
- ❑ Conocer y aprobar la puesta en marcha, seguimiento y evaluaciones internas y externas del proyecto, de acuerdo a los calendarios establecidos.
- ❑ Verificar y aprobar los planes de actuación, sus presupuestos, y los informes finales a presentar a la UAFSE, propuestos por el Ente Gestor en coordinación con la Entidad Coordinadora y con la Entidad Representante.
- ❑ Aprobar el proyecto transnacional y dirigir y supervisar las actuaciones que de él se deriven, encomendando la dirección y supervisión a la entidad

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo

coordinadora del proyecto. Asimismo, se prevé el apoyo de una persona experta para el óptimo resultado del proyecto.

- Seguir las recomendaciones de la UAFSE en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género tanto en el proyecto nacional como transnacional. Aprobar, dirigir y supervisar las actuaciones que se deriven, encomendando la dirección y supervisión a la entidad coordinadora del proyecto.
- Ratificar la solicitud, tanto de alta como de baja, de miembros de la AD
- Tratar y decidir sobre todas aquellas otras cuestiones y controversias que puedan surgir en el desarrollo de otras funciones y competencias por otros órganos de la A.D.

1.3. Convocatoria y periodicidad de reunión

La Asamblea se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada cuatro meses, en virtud de convocatoria de la Entidad Coordinadora, y se convocará con al menos quince días de antelación a la fecha de celebración de la misma.

La Asamblea General se reunirá con carácter extraordinario a instancia del ente coordinador o a petición escrita de la cuarta parte de los asociados. En este último caso, la entidad coordinadora esta obligada a convocar dicha Asamblea General Extraordinaria en el plazo de quince días a partir de la solicitud de convocatoria presentada.

Dichas convocatorias se realizarán por escrito, mediante notificación formal por carta, fax o correo electrónico, acompañando de la propuesta de orden del día. Además, podrá incluirse en éste cualquier asunto que, estando dentro de los fines del proyecto de la A.D., haya sido expresamente solicitado por escrito, por cualquier miembro de la AD. Dicha solicitud deberá hacerse con al menos 1 semana de antelación.

De cada una de las reuniones celebradas se levantará el correspondiente Acta que autorizará la Secretaría con el Visto Bueno de la Presidencia.

Las personas jurídicas estarán representadas en la Asamblea por su representante legal o por la persona física que sea designada por la entidad para cada Asamblea.

1.4. Constitución y toma de decisiones

Las Asambleas Generales, tanto ordinarias como extraordinarias, quedarán válidamente constituidas en primera convocatoria cuando a ellas concurren, presentes o representadas, la mayoría simple de las entidades; y en segunda convocatoria, con el número de entidades asistentes.

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo**

Se establece que la segunda convocatoria se lleve a cabo, transcurrida media hora de la primera, si ésta no ha alcanzado el quórum.

Las personas acreditadas para representar a las entidades en el marco de la A.D. son las firmantes del acuerdo de constitución o bien aquellas otras que así se determine por dichas entidades y se acredite por escrito a la Presidencia.

Una entidad podrá ceder su representación a una tercera, también miembro de la A.D., de acuerdo a su funcionamiento interno y mediante cesión por escrito de dicha representatividad con carácter específico a dicha convocatoria.

La Asamblea General adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los votos presentes o representados salvo en el caso de modificaciones de los presentes acuerdos, en cuyo caso se requerirá dos tercios.

2. Asociación Berriztapen, entidad coordinadora del proyecto.

Se designa a la Asociación Berriztapen, como Entidad Coordinadora del proyecto, siendo la encargada de dirigir, coordinar y supervisar el conjunto de acciones y actividades relaciones con el funcionamiento del proyecto, de acuerdo a lo establecido en el proyecto final aprobado.

2.1. Funciones y competencias

1. Dirigir y coordinar los diferentes grupos de trabajo que se desarrollen, dentro del proyecto nacional y transnacional, velando por la coherencia interna del proyecto.
2. Actuar en nombre de a la A.D. delante de organizaciones entidades y en todos aquellos eventos, contactos gestiones y actividades relacionadas con el presente proyecto.
3. En coordinación con la Entidad Representante presentar para su aprobación, por la Asamblea General, la memora anual de actividades, el presupuesto y el informe de evolución del proyecto y los resultados de los procesos de evaluación y auditoria del proyecto, de acuerdo a los procedimientos operativos que se establezcan.
4. Vincular la figura de gerencia a la figura de responsabilidad técnica de igualdad de oportunidades, garantizando que la perspectiva de género impregne todo el proyecto nacional y transnacional de manera transversal.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo

3. Grupos de trabajo

De acuerdo a la experiencia de preparación del proyecto y en aras de profundizar, mejorar y participar en aquellos aspectos y cuestiones técnicas que vayan surgiendo a lo largo del proyecto, la Entidad coordinadora impulsará la creación de grupos de trabajo operativos específicos, donde podrán integrarse aquellas entidades, que, siendo las más idóneas en dicha temática, así lo soliciten. Dicho trabajo será coordinado por la Asociación Berriztapen, la cual designará las personas propias o externas encargadas de la coordinación de cada grupo.

Inicialmente, se constituyen los siguientes grupos de trabajo

Mercados Sociales de Empleo.

Cláusulas sociales.

Grupo Empresarial para la inclusión social.

Responsabilidad social.

2.5. Descripción del equipo de trabajo

Se detallan el número de personas participantes en el equipo de trabajo, considerándose, en cada caso, distintos porcentajes de dedicación, desde la jornada parcial a la completa.

Entidad dinamizadora

1 persona dinamizando y velando por la unidad del proyecto y asumiendo la responsabilidad de la línea de trabajo transversal sobre la perspectiva de género en el proyecto

4 personas dinamizando respectivamente, cada uno de los grupos de trabajo.

1 persona de apoyo económico financiero y administrativo.

Equipo de trabajo:

□ Mercados sociales de empleo.

1 persona representante de cada una de las siguientes entidades socias: Gobierno Vasco, Diputaciones Forales de Bizkaia, Gipuzkoa, Alava, Garapen, Eudel, REAS, Sindicatos, Universidades.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Agrupación de desarrollo

- ❑ Cláusulas sociales.
1 persona representante de cada una de las siguientes entidades socias: Gobierno Vasco, Diputaciones Forales de Bizkaia, Gipuzkoa, Alava, Garapen, Eudel, REAS, EAPN, Sindicatos, Universidades.

- ❑ Grupo Empresarial para la inclusión social.
1 persona representante de cada una de las siguientes entidades socias: REAS, BBK Gazte Lanbidean Fundazioa, Fiare Fundazioa, Universidades.

- ❑ Responsabilidad social.
1 persona representante de cada una de las siguientes entidades socias: REAS, BBK Gazte Lanbidean Fundazioa, Fiare Fundazioa, Universidades

Equipo de evaluación:

- ✓ 1 persona representante de cada una de las siguientes entidades socias: Universidad del País Vasco y Universidad de Deusto.

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Presupuesto**

3 PRESUPUESTO DETALLADO

3.1. Presupuesto detallado

PRESUPUESTO POR ACTIVIDAD

	PRESUPUESTO PERIODIFICADO			TOTAL
	2005	2006	2007	
FASE PERFECCIONAMIENTO				30.000,00
0.1 Proyecto Nacional	28.695,00			28.695,00
0.2 Proyecto Transnacional	1.305,00			1.305,00
FASE EJECUCION				1.589.244,00
1.- Mercados Sociales de Empleo				304.000,00
1.1 Análisis de mercados potencialmente útiles para el proyecto	18.000,00	12.000,00		30.000,00
1.2 Definición de los sectores en los que intervienen EE.II y Sociales	6.000,00			6.000,00
1.3 Diseño y concreción Mercados Tutelados	1.500,00	1.500,00		3.000,00
1.4 Experimentación de nuevos mercados	62.500,00	125.000,00	62.500,00	250.000,00
1.5 Sensibilización y Difusión	7.500,00	7.500,00		15.000,00
2.- Cláusulas Sociales				84.000,00
2.1 Mapa de licitaciones de la CAE	18.000,00			18.000,00
2.2 Dossier - informe de experiencias ejemplarizantes	12.000,00			12.000,00
2.3 Herramienta: pliegos modelo	5.000,00	10.000,00		15.000,00
2.4 Asesoría Técnica / experimentación de CCSS	5.000,00	10.000,00		15.000,00
2.5 Sensibilización	2.400,00	9.600,00		12.000,00
2.6 Formación agentes licitadores		12.000,00		12.000,00
3.- Grupo Empresarial para la inclusión social				343.600,00
3.1 Organización del grupo empresarial				
3.1.1.- Organización y diseño del grupo empresarial	39.600,00	52.800,00	52.800,00	145.200,00
3.1.2.- Trabajo en red de las empresas de inserción y sociales	24.000,00	33.000,00	33.000,00	90.000,00
3.1.3.- Activación Pág Web "Empresasociala" (A partir de jul 05)	6.000,00	12.000,00	6.000,00	24.000,00
3.2 Implantación modelo de gestión	5.142,86	10.285,71	2.571,43	18.000,00
3.3 Implantación Herramientas Profesionales	5.142,86	10.285,71	2.571,43	18.000,00
3.4 Creación y diseño de instrumentos de economía solidaria	13.200,00	17.600,00	17.600,00	48.400,00
4.- Responsabilidad Social				42.000,00
4.0 Formación AD sobre Resp. Social	3.000,00			3.000,00
4.1 Recopilación de las experiencias de R.S	8.000,00	4.000,00		12.000,00
4.2 Establecer contacto con empresas privadas y desarrollar una experimentación		6.000,00		6.000,00
4.3 Realizar un seminario de difusión de prácticas		15.000,00		15.000,00
4.4 Elaboración de un documento de recomendaciones sobre RS			6.000,00	6.000,00
5.- Acciones Transversales y de soporte				733.864,00
5.1 Perspectiva de Género				
5.1.1.- Dinamización - Perspectiva de genero	9.504,00	12.672,00	12.672,00	34.848,00
5.1.2.- Acciones de genero	15.000,00	30.000,00	15.000,00	60.000,00
5.2 Accesibilidad (Reprt Trim3 2005 - Trim2 2007) (8Trimest)	4.500,00	9.000,00	4.500,00	18.000,00
5.3 NTIC´s (Reprt Trim3 2005 - Trim2 2007) (8Trimest)	7.500,00	15.000,00	7.500,00	30.000,00
5.4 Seminario permanente sobre la participación de las personas usuarias	5.000,00	10.000,00	5.000,00	20.000,00
5.5 Seguimiento y Evaluación	10.000,00	20.000,00	10.000,00	40.000,00
5.6 Control financiero	7.500,00	15.000,00	7.500,00	30.000,00
5.7 Gestión	15.730,00	31.460,00	15.730,00	62.920,00
6.- Dinamización de grupos y actuaciones				
6.1 Dinamización de grupos y actuaciones	22.176,00	29.568,00	29.568,00	81.312,00
6.1 Dinamización de grupos y actuaciones	37.440,00	49.920,00	49.920,00	137.280,00
6.1 Dinamización de grupos y actuaciones	9.240,00	12.320,00	12.320,00	33.880,00
6.1 Dinamización de grupos y actuaciones	3.750,00	7.500,00	3.750,00	15.000,00
6.2 Jornada Final - Resultados			30.000,00	30.000,00
6.3 Gastos de dinamización	35.156,00	70.312,00	35.156,00	140.624,00
7.- TRANSNACIONALIDAD (5%)				81.780,00
7.1 Coordinación Transnacional	8.000,00	14.000,00	8.000,00	30.000,00
7.2 Encuentros de coordinación	4.500,00	9.000,00	4.500,00	18.000,00
7.3 Web Transnacional	3.000,00	1.500,00	1.500,00	6.000,00
7.4 Intercambios				
Mercados Sociales de Empleo		6.945,00		6.945,00
Cláusulas Sociales		6.945,00		6.945,00
Grupo Empresarial		6.945,00		6.945,00
Responsabilidad Social		6.945,00		6.945,00
8.- FASE 3 (1%)				16.356,00
TOTAL	469.981,71 €	713.603,43 €	452.014,86 €	1.635.600,00 €

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Presupuesto**

PRESUPUESTO UAFSE – GASTOS ELEGIBLES

	COD. ACTIVIDADES	PRESUPUESTO PERIODIFICADO		
		2005	2006	2007
1 ASISTENCIA A PERSONAS				
1.1 Itinerarios integrados de inserción		0,00	0,00	0,00
1.2 Orientación, asesoramiento y búsqueda de empleo		0,00	0,00	0,00
1.3 Formación - Desempleados / personas ocupadas		0,00	0,00	0,00
1.4 Formación y prácticas de empleo		0,00	0,00	0,00
1.5 Ayuda a la generación de actividad	1.4	62.500,00	125.000,00	62.500,00
2 ESTRUCTURAS Y SISTEMAS				
2.1 Apoyo a la creación de empleo	1.2 - 1.3 - 3.1.1 - 3.1.3 - 3.2 - 3.3	63.385,71	86.871,43	63.942,86
2.2 Formación de formadores/as, personal y agentes especializados	2.6 - 4.0	3.000,00	12.000,00	0,00
2.3 Modernización y mejora de los servicios de empleo	2.1 - 2.2 - 2.3 - 2.4 - 3.1.2 - 4.2 - 6.1 - 6.3	171.762,00	228.620,00	163.714,00
2.4 Actualización de los programas de formación		0,00	0,00	0,00
2.5 Mejora de los sist. de anticip.a los cambios y funcionamientos del MT	1.1 - 4.1	26.000,00	16.000,00	0,00
3 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO				
3.1 Servicios a los beneficiarios/as y a personas dependientes		0,00	0,00	0,00
3.2 Acompañamiento socio pedagógico / tutorías		0,00	0,00	0,00
3.3 Sensibilización y Difusión de las actuaciones	- 2.5 - 4.3 - 4.4 - 5.1.1 - 5.1.2 - 5.2 - 5.3 - 5.4 - 6.2	51.404,00	108.772,00	97.028,00
4 ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN				
4.1 Gastos preparatorios	0.1 - 0.2	30.000,00	0,00	0,00
4.2 Gestión administrativa	5.7	15.730,00	31.460,00	15.730,00
4.3 Control financiero	5.6	7.500,00	15.000,00	7.500,00
4.4 Coordinación técnica		0,00	0,00	0,00
4.5 Seguimiento y evaluación	5.5	10.000,00	20.000,00	10.000,00
4.6 Estudios		0,00	0,00	0,00
4.7 Publicidad de los proyectos		0,00	0,00	0,00
5 AMPLIABILIDAD DE LA ELEGIBILIDAD				
5.1 Apoyo a la creación de servicios		0,00	0,00	0,00
5.2 Incentivos a la creación de empresas e instrumentos financieros de apoyo	3.4	13.200,00	17.600,00	17.600,00
5.3 Adquisición de equip.y apoyo a la inversión para el desarrollo de la Soc.Información		0,00	0,00	0,00
5.4 Eliminación de barreras arquitectónicas y de comunic.que psibilite el acceso en igualdad		0,00	0,00	0,00
5.5 Potenciación de elementos culturales y medioambientales		0,00	0,00	0,00
6 TRANSNACIONALIDAD				
6.1 Visitas de estudio de la forma de trabajar de los socios transnacionales (...)	7.2	4.500,00	9.000,00	4.500,00
6.2 Intercambio de documentación, materiales y experiencias (...)	7.1	8.000,00	14.000,00	8.000,00
6.3 Realización de prácticasy formación con las personas y personal técnico (...)		0,00	0,00	0,00
6.4 Estancias e intercambios de alumnos/as o trabajadores/as en prácticas	7.4	0,00	27.780,00	0,00
6.5 Desarrollo paralelo de enfoques innovadores y evaluación comparativa		0,00	0,00	0,00
6.6 Desarrollo conjunto de materiales, metodologías y cursos de formación (...)		0,00	0,00	0,00
6.7 Desarrollo de redes de información, comunicación y jornadas-campañas (...)	7.3	3.000,00	1.500,00	1.500,00
6.8 Establecimiento de servicio de carácter transnacional incluida redes comerciales		0,00	0,00	0,00
		469.981,71	713.603,43	452.014,86

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Presupuesto

PRESUPUESTO Co- FINANCIACIÓN

EQUAL LAMEGI		
	%	TOTAL
COSTE TOTAL	100,00%	1.635.600,00
FSE	50,00%	817.800,00
COFINANCIACION	50,00%	817.800,00
Gobierno Vasco	33,63%	550.000,00
DFB	4,89%	80.000,00
DFG	6,91%	113.000,00
DFA	2,74%	44.800,00
BBK- Gaztelanbidean	1,83%	30.000,00
	100,00%	1.635.600,00

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Calendario

4 CALENDARIO PREVISTO

CRONOGRAMA LAMEGI	2005				2006				2007			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE DE PERFECCIONAMIENTO												
0.1.- Proyecto Nacional	X											
0.2.- Proyecto Transnacional	X	X										
FASE DE EJECUCIÓN												
1.- MERCADOS SOCIALES DE EMPLEO												
1.1.- Estudio de mercados potencialmente útiles		X	X	X	X	X						
1.2.- Estudio sectores de las EEl y Sociales		X	X	X								
1.3.- Diseño y concreción Mercados tutelados		X	X	X	X	X	X					
1.4.- Experimentación mercados			X	X	X	X	X	X	X	X		
1.5.- Sensibilización y difusión			X	X	X	X						
2.- CLAUSULAS SOCIALES												
2.1.- Mapa de licitaciones de la CAE		X	X									
2.2.- Dossier - informe de experiencias		X	X	X								
2.3.- Herramienta: pliegos modelo				X	X	X						
2.4.- Asesoría técnica / Experimentación de CCSS		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.5.- Sensibilización				X	X	X	X					
2.6.- Formación agentes licitadores							X	X				
3.- GRUPO EMPRESARIAL PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL												
3.1.- Organización del grupo empresarial		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
3.2.- Implantación modelo de gestión			X	X	X	X	X	X	X			
3.3.- Implantación Herramientas profesionales			X	X	X	X	X	X	X			
3.4.- Diseño productos financiación ética y solidaria			X	X	X	X	X	X	X	X		
4.- RESPONSABILIDAD SOCIAL												
4.0.- Seminario AD		X	X									
4.1.- Recopilación experiencias			X	X	X							
4.2.- Contacto con empresas y experimentación					X	X	X	X				
4.3.- Seminario difusión								X				
4.4.- Documento recomendaciones									X	X		
5.- TRANSVERSALES												
5.1.- Perspectiva de Género		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.- Accesibilidad		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.3.- NTIC's		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.4.- Participación de las personas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.5.- Seguimiento y Evaluación		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
TRANSNACIONALIDAD												
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
FASE 3												
Acciones de la Fase 3											X	X

5 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL

5.1. Sistema de evaluación continua

Para la evaluación del proyecto LAMEGI, se adoptará el modelo de evaluación desarrollado en el proyecto ITUN, EQUAL I, con una metodología específica dirigida a analizar el desarrollo de las actividades, los efectos sobre los destinatarios finales de las acciones y sobre los sistemas y el cumplimiento de los principios clave.

La evaluación interna del proyecto LAMEGI es un proceso de investigación estructurado para conocer, valorar y comprender los cambios provocados y los efectos derivados del proyecto. En este sentido, la evaluación interna debe aportar información:

- de los resultados obtenidos y los efectos y cambios producidos sobre los beneficiarios/as, los organismos participantes y otros colectivos de aplicación.
- de cómo y porqué se producen estos efectos (mecanismos causa-efecto que subyacen tras los procesos de cambio inducidos).

De esta forma, la evaluación interna del proyecto LAMEGI pretende ser un proceso dirigido a generar conocimiento: la aparición de nuevas ideas y/o la transformación de ideas anteriores de manera que se consiga una mejor comprensión de las necesidades sociales del colectivo de personas excluidas del mercado de trabajo y de los problemas que se desea resolver: su inserción social y laboral.

En consecuencia, la evaluación interna del proyecto se plantea como:

- Una **evaluación participativa** construida sobre la base de las necesidades de información y los intereses de los diferentes agentes sociales e institucionales que participan en el proyecto.
- Una evaluación basada en el **uso de métodos diversos (triangulación)**, combinando técnicas (inductivas y deductivas) y datos cuantitativos y cualitativos como estrategia de evaluación. La evaluación necesita emplear una amplia variedad de instrumentos de análisis, técnicas de recogida de información y datos, cuantitativos y cualitativos, que permitan responder a las preguntas que vayan apareciendo en cada línea de actuación, a

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Seguimiento, evaluación y control

diferentes situaciones y contextos y a las necesidades específicas de los agentes sociales.

En cualquier caso, no hay que olvidar que la calidad final de la evaluación depende de la utilidad de la información generada y de su capacidad para ofrecer conclusiones y respuestas valiosas, en los siguientes apartados:

- El nivel de realización física de las actuaciones programadas.
- La eficacia de las acciones del Proyecto.
- La observancia, medición y valoración de los resultados obtenidos y los efectos/cambios producidos estratificados en cuatro niveles de impacto:
 1. sobre las personas.
 2. sobre las empresas.
 3. sobre los instrumentos.
 4. sobre el contexto (agentes y marco institucional)
- El grado de cumplimiento de los principios básicos de la Iniciativa EQUAL, concretamente, se trata de observar y valorar los resultados obtenidos en relación con los siguientes elementos:
 - Enfoque integrado y concentración.
 - Complementariedad.
 - Colaboración institucional (partenariado).
 - Capacitación.
 - Innovación.
 - Capacidad de transferencia y visibilidad.
 - Cooperación transnacional.
- El grado de cumplimiento de las prioridades horizontales, aspectos que resultan de vital importancia para conocer la innovación y la transferencia. Se trata de observar y valorar los avances obtenidos en relación con:
 - La Igualdad de Oportunidades.
 - La participación de las personas.
 - El diseño para todas las personas.
 - La integración en la Sociedad de la Información.
- Las principales conclusiones y las recomendaciones de cara a futuras actuaciones.

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Seguimiento, evaluación y control**

Plazo de ejecución

De 1 de enero de 2005 al 30 de diciembre de 2007.

5.2. Mecanismos previstos para el control de las actuaciones

Aquí se contemplan cuatro niveles:

- La asamblea de la AD, como máximo órgano responsable del proyecto.
- Los grupos de trabajo que se formen para el desarrollo de los trabajos.
- La actividad técnica de la asociación Berriztapen.
- Control financiero de Eudel.

Respecto a los mecanismos previstos de control financiero es fundamental la utilización del Plan General Contable, según dictan las normas del Código de Comercio Español, incluyendo módulos de analítica y control presupuestario, control presupuestario en cada una de las actividades realizadas o por ejecutar, con el objeto de ir modificando y adecuando a la realidad los módulos presupuestarios establecidos.

Los Informes sobre la ejecución del gasto, aportando listados exhaustivos tanto de facturas, salarios y cargas sociales, impuestos y demás justificantes, que ofrezcan la imagen fiel del desarrollo económico del Proyecto, basándose en la ficha 5 de la Guía de Gestión y Control de los Proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Creación de redes de proyectos y actividades de diseminación de buenas prácticas; este proceso deberá servir para identificar las condiciones para la innovación y su transferencia.

Desarrollo de instrumentos de análisis, comparación y diseminación de los resultados, así como la identificación de resultados estratégicos.

6 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A partir del diagnóstico presentado anteriormente, podemos concluir que es en el colectivo de mujeres donde más impacta el desempleo, y son las personas con mayor riesgo de exclusión. Siendo por tanto la incorporación de la Igualdad entre hombres y mujeres un aspecto básico en nuestro proyecto.

Se proponen las siguientes medidas:

- **En la Agrupación de Desarrollo**

Compartiendo las recomendaciones de la UAFSE, hemos optado por vincular la figura de gerencia a la de consultora acreditada en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para garantizar la transversalidad de la perspectiva de género.

Toda la línea de trabajo de transversalidad de género se llevará a cabo en colaboración con Emakunde, tal y como recoge el protocolo de colaboración que se anexa al Acuerdo de la AD.

La primera acción que se aborda es la sensibilización y formación a las personas representantes de la Agrupación de Desarrollo.

Objetivos

- ✓ Impulsar la integración de los principios de igualdad entre mujeres y hombres en las entidades socias de la AD.
- ✓ Lograr un compromiso en cuanto al uso de imágenes y lenguaje inclusivo.
- ✓ Elaborar un código de estilo al respecto.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en todas las actividades del proyecto.
- ✓ Conseguir que las entidades socias se involucren en la consecución de los objetivos en esta materia en los grupos de trabajo.

Colectivos

Entidades de la AD.

Acciones

- Capacitación a los RRHH de la AD en materia de igualdad de oportunidades y utilización de lenguaje inclusivo.
- Intercambio de experiencias en esta materia entre las entidades socias.

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Igualdad de Oportunidades**

- Elaboración de un código de estilo en el que se reflejen los compromisos adquiridos.
- Designación de una persona en cada grupo de trabajo, encargada de la dinamización y supervisión de esta variable en el trabajo del grupo.
- Adecuación de la documentación generada con respecto al lenguaje inclusivo.
- Diseño de análisis diferenciando la realidad de hombres y mujeres, en cada ámbito de actuación.

Resultados Esperados

- Acciones de formación a las personas representantes de las entidades socias.
- Resumen de intercambio de experiencias por cada ámbito de actuación, por parte de las entidades de la AD.
- Elaboración de un código de estilo, tipo decálogo, que sea el reflejo de los compromisos adquiridos.
- Creación de un equipo entre la responsable de género y las personas dinamizadoras en los grupos de trabajo.
- Elaboración de materiales con imágenes y lenguaje inclusivo.

Productos

- Documentación elaborada para la formación.
- Código de estilo de la AD LAMEGI.

Plazo de ejecución

Del 1 de enero de 2005 al 30 de diciembre de 2007.

Entidades participantes

- Entidad coordinadora: Berriztapen.
Funciones:
Diseñar, fomentar e implementar herramientas que aseguren la aplicación de la perspectiva de género en todas las actividades del proyecto. Sensibilización, formación y asesoramiento a las entidades socias.
- Entidades Socias: Administración Pública, Garapen, EUDEL, REAS, EAPN, BBK Gazte Lanbidean Fundazioa, Fiare Fundazioa, Sindicatos, Universidades.
Funciones:
Una persona representante de cada grupo de trabajo se encargará de dinamizar y supervisar, de forma directa, la aplicación en los mismos, de

**PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Igualdad de Oportunidades**

las directrices marcadas desde la gerencia, y trasladar la información de los grupos que realmente la transversalidad de la variable.

- En los procesos generales de **Seguimiento y Evaluación**:
 - Recoger y tratar los datos desagregados por sexo.
 - Introducir la perspectiva de género en los indicadores de seguimiento y evaluación.
 - Elaboración de informes periódicos en los que se recojan los resultados del seguimiento y Evaluación de la igualdad de oportunidades en el desarrollo del proyecto incorporando propuestas para la corrección de desviaciones o posibles actuaciones en beneficio de la integración de dicho principio.

- En las **actuaciones**:
 - Implementar medidas de Enfoque de Género a lo largo de todo el proyecto.
 - Formación en herramientas de Igualdad de Oportunidades a los integrantes de la AD, y especialmente (y como mínimo) a las personas responsables del trabajo con personas beneficiarias.
 - Promover el desarrollo de Planes de Igualdad en los proyectos, asegurando la participación de mujeres beneficiarias en los procesos de incorporación social generados en nuestras actuaciones.
 - Desarrollar medidas que aseguren que la información sobre las acciones del proyecto llegan a las mujeres beneficiarias.
 - Aplicar el “ III Plan de Acción Positiva de las Mujeres en la CAE - Enfoque de género en las políticas públicas”, fundamentalmente en lo que se refiere al Área 9. Integración social de mujeres en riesgo o situación de Exclusión Social.
 - Promover la participación de las mujeres en las diferentes áreas del proyecto.
 - Realizar la publicidad del programa haciendo el uso no sexista del lenguaje y propiciando la igualdad a través de imágenes que no reflejen modelos estereotipados.
 - En el proyecto se asume el compromiso de que exista un 65% de mujeres como beneficiarias directas de las acciones.

7 ELEMENTOS INNOVADORES PRESENTES EN EL PROYECTO

1. El enfoque

Respecto al enfoque, la innovación pretende situarse en el ámbito de las herramientas, incorporando discursos de potencial valor –como los “mercados sociales de empleo” la “responsabilidad social de las empresas” y las “cláusulas sociales”- , para intentar conseguir mayores cuotas de mercado para la actividad de las empresas de inserción y las personas que en ellas están ocupadas, garantizando la calidad de los empleos.

2. La estrategia de intervención

El principal elemento innovador tiene que ver con la problemática a abordar, a saber ¿cómo crear condiciones de mercado adecuadas y asequibles para las empresas de inserción, habida cuenta de su hándicap de competitividad por trabajar el valor añadido social de la inclusión social?

En conclusión, hasta ahora (con las políticas existentes) se han procurado “**los primeros peces**”, por medio de la garantía de ingresos mínimos (renta básica, estímulos al empleo) y también se ha “**enseñado a pescar**” con la formación ocupacional y sus complementos de cualificación y empleabilidad. Con la primera convocatoria EQUAL (proyecto ITUN) se han desarrollado instrumentos para la creación de actividad empresarial, en clave solidaria, para la inclusión social. Es decir, hemos conseguido dotar a las personas y entidades que les acompañan de “**buenas cañas de pescar**”. Todos estos instrumentos se antojan insuficientes, o por lo menos no del todo eficaces, en situaciones de mercado en las que este tipo de empresas (de inserción, sociales, solidarias, etc) con este grupo de personas y su principal misión de “incluir socialmente” no consiguen plantear ofertas “competitivas”.

Se necesita por ello cubrir la que parece última etapa: procurar “caladeros, bancos de pesca” (los mercados sociales de empleo, a través de cláusulas sociales, apelando a la responsabilidad social, etc) para que con todo lo anterior exista una posibilidad real de desarrollar actividad económica con creación neta de empleo digno. ESTE VA A SER EL ELEMENTO CENTRAL A EXPERIMENTAR Y TRANSFERIR EN ESTE PROYECTO LAMEGI.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Elementos innovadores

De cara a la inserción laboral este proyecto aporta de nuevo:

- ✓ Dos nuevas herramientas para la inserción laboral:
 - cláusulas sociales.
 - mercados sociales de empleo.
- ✓ Una nueva herramienta de inclusión laboral como elemento de responsabilidad social en las empresas.
- ✓ Desarrollo de un Grupo empresarial para la inclusión social que aglutine y fomente el aprovechamiento de sinergias en todas las áreas relacionadas.

3. La incidencia en el entorno

En resumen, la principal novedad que este proyecto aporta al entorno en el que se desarrolla, es que las cláusulas sociales, los mercados sociales de empleo y la inclusión de la variable inserción laboral en el ámbito de la responsabilidad social, no suponen un coste añadido, no duplican -ni siquiera implican- subvenciones o nuevas partidas presupuestarias, sino que poseen una cuádruple funcionalidad:

Para las personas y colectivos desfavorecidos proporcionándoles empleo, lo que significa:

- ✓ Subsistencia económica.
- ✓ Salarios percibidos a través del trabajo personal, lo que favorece la autoestima, la responsabilidad y dignidad de las personas.
- ✓ Adquisición de hábitos y actitudes.
- ✓ Actividades simultáneas de formación y capacitación.
- ✓ Apoyo de terapeutas o educadores/as para cada proceso de inserción sociolaboral.
- ✓ Derecho a subsidios y prestaciones de desempleo.
- ✓ Acceso al sistema de prestaciones de la Seguridad Social.

Para las distintas Administraciones Públicas:

- ✓ Facilitar herramientas válidas de inserción a los servicios sociales, mejorando la capacidad e incidencia de estos dispositivos.
- ✓ Reducir el gasto público dedicado a estas personas: IMI o Rentas Básicas, subsidios de desempleo o prestaciones complementarias, así como gastos sanitarios, profesionales, planes formativos, subvenciones u otros recursos al efecto.
- ✓ Producir además ingresos a las Haciendas Públicas, mediante la cotización a la Seguridad Social, IVA, IR, e Impuesto de Sociedades, entre otros.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Elementos innovadores

Para las empresas de inserción:

- ✓ Fomentando la cohesión social que producen: lucha contra la exclusión, inserción laboral, beneficio a la comunidad, ausencia de ánimo de lucro, entidades dinámicas y democráticas, implicación en el desarrollo local, pero también como estructuras productivas eficientes.
- ✓ Potenciando el Tercer Sector como generador de empleo.
- ✓ Proporcionando mercado, trabajo y contratos en lugar de subvenciones.

Para el conjunto de la sociedad:

- ✓ Para la economía convencional: implicando a la economía lucrativa en la consecución de objetivos sociales y la contratación de personas en situación de exclusión, fomentado de esta manera la responsabilidad social de las empresas, tema ineludible introducido por el Consejo de Europa en la agenda social europea, como contribución al reto de un crecimiento económico sostenido con una mayor cohesión social.
- ✓ Sensibilizando a la población en general sobre modelos inclusivos y no excluyentes.
- ✓ Facilitando a través de la incorporación laboral el aumento de la tasa de la población activa, lo que favorece la economía nacional, la renta de las familias, el consumo y el producto interior bruto.

En suma, las cláusulas sociales, los mercados sociales de empleo y la inclusión de la variable inserción laboral como elemento de responsabilidad social, priorizan la rentabilidad social, demostrando su compatibilidad con la rentabilidad económica y permitiendo a su vez:

- ✓ **Transformar políticas asistenciales, pasivas y proteccionistas en otras productivas, activas y dinámicas.**
- ✓ **Avanzar desde la subsidiariedad actual del sector económico (lucrativo o no) hacia una corresponsabilidad entre administraciones públicas, agentes sociales, empresas privadas, entidades de acción social y empresas de inserción.**
- ✓ **Facilitar la sostenibilidad de las políticas de inserción laboral, mediante la rentabilidad económica y social.**

8 TRANSFERENCIA

Objetivos

- ✓ Incorporar a la Administración Pública la utilización de las cláusulas sociales y los mercados sociales de empleo como mecanismo de inserción laboral.
- ✓ Transmitir la importancia del trabajo en red de las empresas de inserción y sociales, como garantía de éxito en la misión de las mismas.
- ✓ Generalizar el uso de la inclusión laboral como un elemento de la responsabilidad social corporativa de las empresas.
- ✓ Fomentar la participación de las personas beneficiarias en sus procesos de inserción, con especial énfasis en las mujeres.

Mecanismos

De cara a facilitar la transferencia, en el sentido que sea operativa, se pretenderá, además de la organización de actividades de sensibilización y divulgación, las siguientes actuaciones:

- ✓ Responsabilizar, de la transferencia, a aquellos agentes socios de la AD, directamente implicados en la aplicación de las medidas abordadas en el proyecto:
 - Mercados sociales de empleo y cláusulas sociales; Administración Pública.
 - Inserción laboral como elemento de la Responsabilidad Social: agentes sociales y económicos.
 - Útiles económico - financieros solidarios: Entidades financieras.
 - Agrupación empresarial: Empresas de inserción y sociales.
- ✓ estimular una mayor implicación por parte de los interlocutores sociales – sobre todo empresas, sindicatos y universidades- y de organizaciones territoriales, así como de los consorcios de municipios y de las autoridades locales y regionales.

PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL
Transferencia

Agentes

Las entidades socias de la AD, especialmente las administraciones públicas, agentes sociales y agentes económicos.

Elementos susceptibles de transferabilidad

- ✓ Una propuesta de normativa legal sobre mercados sociales de empleo, a aplicar en el ámbito de la CAE, y transferible a otros entornos de la UE.
- ✓ Una herramienta que recoge un modelo de pliegos sobre la utilización de cláusulas sociales en licitaciones públicas.
- ✓ Una propuesta de normalización de las cláusulas sociales como un sistema ordinario en las licitaciones públicas.
- ✓ Modelo de agrupación empresarial para la inclusión social de empresas de inserción y sociales.
- ✓ Útiles económico-financieros solidarios.
- ✓ Manual de incorporación de la inclusión laboral como elemento de responsabilidad social en las empresas.

C.PROGRAMA DE TRABAJO TRANSNACIONAL

1. Plan de trabajo.

PROGRAMA DE TRABAJO TRANSNACIONAL
Plan de trabajo

1. PLAN DE TRABAJO

Descripción

La Agrupación Transnacional, pendiente de los contrastes necesarios, se compondrá de entidades que operan en el mismo sector, con parecidas realidades y de las que se tengan referencias claras.

Tras un análisis DAFO de Estados y experiencias habidas en diversos órdenes de la gestión de proyectos transnacionales, se pretende crear una Agrupación de Desarrollo Transnacional basada en dos elementos:

- ✓ Coincidencia de intereses en cuanto a la problemática a abordar, metodología propuesta.
- ✓ Facilidad lingüística para favorecer el intercambio de las personas beneficiarias de los procesos de inserción laboral.

La propuesta está pensada en función de las experiencias desarrolladas en la gestión de anteriores proyectos. En todo caso son cuestiones que deberán ser negociadas y pactadas, en su momento, con las entidades socias.

Se mantiene la idea de trabajar en clave de “Proyectos integrados transnacionales”: Es decir, proyectos de lucha contra las discriminaciones en el mercado de trabajo que giren en torno a las prioridades temáticas establecidas entre los Estados miembros.

La concreción de las acciones dependerá del proceso de configuración del partenariado transnacional. En todo caso, consideramos que lo más deseable sería trabajar a tres niveles: primero, el de las personas protagonistas del conjunto de actividades del proyecto (personas beneficiarias), segundo, el del personal técnico que desarrolle labores – tanto de dirección como de gestión – en todas las acciones del proyecto y, por último, las organizaciones participantes en la AD transnacional.

Objetivos

- ✓ Promover el intercambio de las personas beneficiarias del proyecto.
- ✓ Favorecer el aprendizaje a través del intercambio de experiencias.
- ✓ Desarrollar redes de comunicación que favorezcan la difusión de los resultados del ACT.

PROGRAMA DE TRABAJO TRANSNACIONAL
Plan de trabajo

Líneas de intervención

- ✓ Integrar la transnacionalidad como elemento transversal en todo el proyecto.

Acciones

- ✓ Visitas de estudio para conocer la situación y la forma de trabajar de las entidades socias transnacionales.
- ✓ Intercambio de documentación, materiales y experiencias, promoviendo la transferencia y adaptación de los mecanismos y métodos empleados con éxito a la situación de las entidades socias del ACT.
- ✓ Estancias o intercambios de beneficiarios de cada una de las líneas del proyecto.
- ✓ Desarrollo de redes de información y comunicación para el trabajo entre las entidades socias mediante la creación de una página WEB.

Productos

- ✓ Página WEB.
- ✓ Documentos de buenas prácticas de los intercambios:
 - Beneficiarios y beneficiarias.
 - Personal técnico.
- ✓ E-Book fotográfico.

D.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Gobierno Vasco (2005): Evolución de la economía de Euskadi. Primer balance económico de la legislatura 2001-05 en Euskadi. Ed. Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco (2004): Encuesta de pobreza y desigualdades sociales. Ed. Gobierno Vasco.

Lesmes, S.: (2004): Ponencia sobre Mercados Tutelados y Cláusulas Sociales. Jornadas ITUN (empresas de inserción y mercados tutelados), 2 diciembre de 2004.

Lesmes, S.: (2002): Manual de Cláusulas Sociales. Ed. Fundación Gaztelan-Caja Madrid.

Miguel, G (Coor) (2003): Las empresas de inserción: su acceso a la contratación pública. Ed. Caja de Burgos.