

***PROGRAMA OPERATIVO***  
Fondo Social Europeo  
**Lucha contra la discriminación**

Objetivo 3 (2000-2006)

# INDICE

	<u>Pág.</u>
<b>Introducción</b> .....	3
<b>1.- Coyuntura económica y situación del mercado de trabajo</b> .....	4
1.1. Mujeres – Igualdad de oportunidades .....	4
1.2. Discapacitados .....	8
1.3. Inmigrantes .....	10
1.4. Emigrantes españoles retornados y trabajadores migrantes del interior .....	12
1.5. Reclusos .....	14
1.6. Población gitana .....	16
1.7. Otros colectivos en situación o riesgo de exclusión social .....	20
<b>2.- Evaluación previa</b> .....	22
2.1. Mujeres – Igualdad de oportunidades .....	22
2.2. Discapacitados .....	23
2.3. Inmigrantes .....	26
2.4. Emigrantes españoles retornados y trabajadores migrantes del interior .....	28
2.5. Reclusos .....	29
2.6. Población gitana .....	29
2.7. Colectivos en situación o riesgo de exclusión social .....	31
2.8. Evaluación de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo .....	32
2.9. Breve referencia al impacto medio-ambiental .....	34
<b>3.- Descripción de la intervención</b> .....	35
3.1. Introducción .....	35
3.2. Contenido de los ejes .....	35
3.3. Conformidad con el régimen de ayudas de Estado .....	46
<b>4.- Disposiciones de aplicación</b> .....	46
4.1. Autoridad de Gestión .....	46
4.2. Método de gestión del Programa .....	46
4.3. Subvenciones globales .....	48
4.4. Partenariado .....	49
4.5. Seguimiento, evaluación y reparto de la reserva de eficacia.....	49
4.6. Autoridad pagadora y disposiciones de ejecución financiera .....	56
4.7. Procedimiento de control financiero.....	57
4.8. Observancia de las políticas comunitarias.....	59
4.9. Información y publicidad .....	60
<b>5.- Plan financiero</b> .....	61

## INTRODUCCIÓN

El presente Programa Operativo denominado "Lucha contra la discriminación" se dirige a combatir la discriminación en su doble aspecto:

- Discriminación entre géneros.
- Discriminación de determinados colectivos que por sus características específicas (discapacitados y otros colectivos desfavorecidos) se encuentran en riesgo de exclusión del mercado laboral.

Este Programa se complementa con otro similar en el MCA objetivo 1, ambos durante todo el periodo 2000-2006. El presente documento recoge las actuaciones en las zonas de objetivo 3.

La estructura del Programa obedece a los requisitos establecidos en el art. 18 del Reglamento 1260/99. En cada uno de los apartados principales se contemplan los sub-apartados correspondientes a los colectivos a los que se dirigen las actuaciones que se recogen en el presente Programa:

- Mujeres: igualdad de oportunidades.
- Discapacitados.
- Inmigrantes, emigrantes españoles retornados y migrantes de interior.
- Reclusos.
- Etnia gitana.
- Colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

La construcción de una Europa moderna, cohesionada y socialmente integrada pasa por la superación de los desequilibrios, no solo territoriales, sino también sociales. Es por ello, que la identificación de los factores que actúan como barreras para la igualdad entre géneros, así como la adopción de medidas de inserción realistas, pertinentes e innovadoras dirigidas a los colectivos excluidos son procesos básicos para promover un mercado de trabajo abierto a todos.

# 1. COYUNTURA ECONÓMICA Y SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

## 1.1. Mujeres – Igualdad de Oportunidades.

La historia reciente de las relaciones de las mujeres con el mercado de trabajo en nuestro país ofrece una visión de cambio, de evolución intensa y rápida de las situaciones y de los criterios políticos y sociales sobre este tema.

Si consideramos los últimos veinte años, se puede afirmar que la conformación de la población activa en España ha venido marcada por la evolución de la población femenina hacia una incorporación al mercado de trabajo, que refleja un cambio cultural, una voluntad y actitud rotunda en este sentido, así como una evidente mejora en su capacitación y condiciones de acceso a la actividad laboral remunerada.

Hemos pasado de la pervivencia de importantes discriminaciones en el ámbito jurídico laboral, a disponer de una legislación equiparable a las más avanzadas de Europa en la materia. Este estrecho margen temporal ha sido también suficiente para evolucionar en el tratamiento y formas de actuación sobre la problemática de las mujeres en el mercado de trabajo, en relación con aspectos como la formación profesional, la formación continua, la salud laboral, entre otros, que también han contribuido a una mejoría de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Sin embargo, a pesar de que la situación laboral de las mujeres se ha visto positivamente afectada por la favorable evolución del mercado de trabajo en estos últimos años, los datos existentes todavía evidencian que las mujeres se encuentran en una situación sustancialmente peor que la de los hombres.

De los datos estadísticos relativos al Mercado de Trabajo, se constatan los siguientes aspectos:

### **1º.- La existencia de una menor tasa de actividad de las mujeres respecto de la masculina, la cual casi dobla a la femenina.**

Al iniciarse el año 1999 la población española en edad laboral era de 32.534.000 de personas; la población activa ascendía a 16.265.000 (50'4%).

Resulta significativo contemplar estas magnitudes por sexo. De un lado, se observa que del total de la población en edad laboral, las mujeres superan en más de 1.250.000 a los hombres; y por otro, se observa que **del total de la población activa el 60'8% son hombres y el 39'2% son mujeres** y que, por el contrario, del total de la población inactiva el 34'9% son hombres y el 65'1 % son mujeres. Así, mientras que entre los hombres la tasa de actividad es del 63'2% y la tasa de inactividad de 35'6%, en las mujeres son de un 37'8% de actividad y de un 62'2% de inactividad.

Del estudio de las tasas de actividad e inactividad por edades y de su evolución reciente se desprenden diferentes tendencias:

- 1- Disminución de la tasa de actividad de los colectivos entre 16 a 24 años, tanto entre los hombres como en las mujeres; si bien, son éstas las que han experimentado una reducción mayor, que ya era inferior de partida.
- 2- Progresiva disminución en la tasa de actividad de las mujeres entre 20 y 25 años, superior a la disminución registrada entre los hombres de la misma edad.

- 3- Disminución poco significativa de la tasa de actividad de las mujeres de 55 y más años, en cambio se está produciendo una consolidación en la caída de la tasa de actividad de los hombres.
- 4- En los últimos 18 años, la tasa de actividad se ha mantenido prácticamente, aunque ha experimentado un ligero incremento en los tres últimos. Este incremento se ha debido a la evolución de la tasa de actividad de las mujeres, ya que la de los hombres viene disminuyendo desde 1993.
- 5- Al introducir la variable de nivel de estudios, se contempla que a medida que aumenta aquél también aumenta la tasa de actividad y se asemejan, a su vez, las tasas de actividad de hombres y mujeres.

En este sentido, se observa claramente la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Entre 1977 y 1997 la población activa total -entre 16 y 64 años- ha aumentado casi tres millones y medio de personas. Este volumen se debe en un 77,1% a la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En estos momentos, la tasa de actividad de las mujeres se caracteriza por ir aumentando progresivamente hasta los 30 años, edad en la que comienza a descender considerablemente. Este dato contrasta con la evolución de esta misma tasa en el caso de los varones, en cuyo caso existe crecimiento hasta los 35-39 años, para después mantenerse hasta los 50-54 años, a partir de los cuales comienza a disminuir.

Este dato obedece a la conjunción de dos factores: de un lado, el abandono por parte de las mujeres, del mercado de trabajo para el cuidado de su familia, al no asumirse el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres. Y de otro, la dificultad de acceso al mercado de trabajo tras un largo periodo de ausencia en él, debido a la falta de actualización de los conocimientos profesionales por el avance continuo de las nuevas tecnologías, la falta de reciclaje profesional o las variaciones de la organización del trabajo, entre otras causas.

El nivel de actividad de las mujeres españolas es superior en los grupos que tienen un alto nivel de estudios, siendo la tasa más alta la de las universitarias (82'9%). Por el contrario, las mujeres sin estudios o con sólo los primarios representan la tasa de actividad más baja (11'3% y 24,2% respectivamente). Cabe también destacar que aumenta progresivamente, pero muy lentamente, el acceso de las mujeres a la formación continua. En 1993 suponían el 32% del alumnado, mientras que en 1997 ascendían al 36,4%. Aunque no se dispone de datos actualizados que nos permitan conocer con exactitud las especialidades a las que optan las mujeres y los hombres, de un primer acercamiento se desprende que las mujeres mayoritariamente continúan optando por los cursos tradicionalmente considerados como femeninos.

La tasa de actividad femenina también está muy relacionada con el estado civil de las mujeres: No sólo existe una gran diferencia entre las mujeres casadas y las solteras; también las tasas de actividad entre mujeres casadas y hombres casados mantienen una gran diferencia; en 1998, el 36'02% para las primeras mientras que es del 66,13% para los segundos.

En cuanto a la situación profesional de las mujeres, hay que destacar que más de la mitad son asalariadas en el sector privado y que de las que trabajan por cuenta propia (978.330), 226.400 no tienen personal asalariado a su cargo.

## **2º.- La existencia de una menor tasa de ocupación femenina que masculina.**

La tasa de ocupación que se registra actualmente en España es de un 40'6%, correspondiéndose con un 54'5% la de los varones frente a un **27'7% la de las mujeres.**

En los últimos diez años, aunque la tasa de ocupación masculina ha disminuido y la tasa de ocupación femenina ha aumentado, afianzándose la tendencia de crecimiento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, vemos cómo **todavía la tasa de ocupación de las mujeres es la mitad que la de los hombres.**

También existe un paralelismo entre la evolución de la tasa de ocupación y la de actividad de las mujeres, si se analizan desglosadas por grupos de edad. De manera que el incremento que presenta la tasa de ocupación en España se debe en buena medida al aumento producido en el grupo de edad de las mujeres de entre 25 y 54 años, ya que en el resto de los grupos de edad esta tasa ha experimentado descensos más o menos acusados.

En relación con la actividad profesional y su compatibilidad con el trabajo doméstico, son cuatro veces más las mujeres que trabajan fuera y dentro de casa que las que trabajan únicamente fuera. Por otro lado, la tasa de actividad de las mujeres solteras, separadas y divorciadas superan en más de 20 puntos las correspondientes a las mujeres casadas o viudas, lo que evidencia la necesidad de articular medidas efectivas que fomenten el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas que faciliten la compatibilidad entre la vida familiar y laboral.

En cuanto a las principales tendencias registradas en el Trabajo asalariado, hay que destacar que en 1998 el número de asalariados/as creció en 482.100 personas, descendiendo en el sector público y aumentando en el sector privado; no obstante, al desagregar este dato por sexos, se observa que las mujeres aumentaron su presencia tanto en el sector público como en el privado y que el incremento del trabajo asalariado fue superior entre varones, a pesar de que la población activa femenina es mayor.

Asimismo la opción por el autoempleo ha aumentado de forma considerable entre la población femenina, en cuyo ámbito su presencia se ha triplicado en el término de diez años. Sin embargo, todavía la actividad empresarial y autónoma de las mujeres se sitúa tan sólo en el 30'37 % de la población empresarial, concentrándose principalmente en el sector servicios.

## **3º.- La existencia de una mayor tasa de paro femenino que masculino.**

A pesar del aumento del nivel de empleo registrado en España, especialmente en el último año, hay que decir que todavía la tasa de paro femenino duplica la tasa masculina, situándose respectivamente en el **26% frente al 13%.**

Atendiendo a los grupos de edad, la mayor diferencia entre la tasa de desempleo femenina y la masculina se registra en el grupo de edad de 16 a 19 años, ya que aquella supera en 16 puntos porcentuales a esta. Por otro lado, tanto en los hombres como en las mujeres la tasa de paro desciende a medida que aumenta la edad del grupo, si bien en el caso de las mujeres resulta especialmente preocupante la concentración en las más jóvenes.

El paro de larga duración ha experimentado un ligero descenso que ha favorecido en mayor medida a los hombres, la proporción de desempleados que no ha trabajado anteriormente ha aumentado en general y de forma especialmente fuerte entre las mujeres. Se aprecia además una concentración de quienes no han trabajado anteriormente entre quienes llevan más tiempo buscando empleo, concentración que en el caso de las mujeres arroja un porcentaje del 45'9% de desempleadas que no han trabajado anteriormente y llevan más de dos años buscando empleo.

**4º.- Por lo que se refiere a la distribución sectorial de la población ocupada, se aprecia además, una segregación profesional entre hombres y mujeres, que se produce tanto en sentido vertical como en sentido horizontal.**

Efectivamente, la situación laboral de las mujeres en España, se caracteriza por la llamada segregación horizontal del empleo, lo que determina que mayoritariamente trabajen en sólo algunos sectores de producción: en 1999, el 81'36% de la población femenina trabajadora se concentra en el sector servicios y el 12,59% en la industria, y en ramas de actividad muy concretas: comercio, sanitaria, banca y en industrias manufactureras; concentrándose en ocupaciones de tipo administrativo, en servicios de restauración, personales, de protección y vendedoras. Estas ocupaciones resultan ser las peor remuneradas y las de peor consideración social; aspectos que también influyen persuadiendo del abandono del mercado laboral con mayor frecuencia ante cualquier otra dificultad.

Por lo que se refiere al tipo de ocupaciones, hay que aludir a la llamada segregación vertical: Las mujeres españolas no acceden normalmente a puestos de responsabilidad, jerárquicamente se concentran en los puestos de trabajo de menor categoría, con baja cualificación y socialmente peor considerados.

**5º.- Por lo que se refiere a las modalidades de contratación, se observa una mayor precariedad del empleo femenino.**

En relación con las principales tendencias en la contratación laboral, la evolución desde 1997 se caracteriza por el incremento en el número de contratos, el descenso de la tasa de temporalidad, debido al aumento de los contratos de duración indefinida, y por el incremento de los contratos indefinidos de tiempo parcial.

Si bien las diferencias entre contratos temporales celebrados por hombres y por mujeres no resultan significativas, ya que la tasa de temporalidad se ha situado en el 91'3% entre los hombres y de un 92'2% en las mujeres, no cabe decir lo mismo respecto de los **contratos a tiempo parcial**, de los que, en la actualidad el 75% son contratos celebrados por mujeres: la tasa de contratación a tiempo parcial se ha situado en el 13'4% para ellos y en el 30'8% para ellas.

Finalmente, la **diferencia salarial** también determina la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las discriminaciones retributivas por razón de sexo siguen siendo una realidad más allá del reconocimiento normativo del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un trabajo de igual valor, tal y como se recoge en el Tratado de Amsterdam con la nueva redacción dada al artículo 119 del Tratado de la Unión Europea.

Actualmente el salario medio de las mujeres españolas es el 70% del correspondiente a los varones que desempeñan actividades equivalentes, incrementándose la discriminación de las mujeres en los cuadros superiores y directivos y, sobre todo, en la actividad comercial y en la inmobiliaria. Además, por grupos de edad destaca el hecho de que a medida que aumenta aquélla, disminuye la remuneración femenina respecto de la masculina, lo que indica que en las incorporaciones de las personas más jóvenes al mercado de trabajo, la discriminación salarial por razón de sexo es menor.

### **Situación laboral de las mujeres en las zonas de objetivo 3**

La diferencia salarial entre hombres y mujeres, que en España es del 29%, es mayor en las regiones de objetivo 3, puesto que corresponden a las Comunidades Autónomas que cuentan con un salario medio anual más alto, como sucede en Navarra, el País Vasco, Cataluña o Aragón.

Asimismo, en estas regiones, donde la situación socioprofesional resulta más favorable, en general, se acentúan las diferencias entre hombres y mujeres en perjuicio de éstas, apreciándose algo similar a lo ya apuntado acerca de las tasas de actividad, ocupación y paro, ya que los grupos de edad en los que aumenta la actividad, la ocupación y disminuye el paro, se hacen mayores las diferencias entre las tasas de hombres y mujeres.

En cuanto a la evaluación de la efectividad de las medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades en las regiones de objetivo 3, vemos que, si en 1994 la tasa de actividad femenina era 26,6% inferior a la de los hombres, en 1999 esa diferencia se ha reducido hasta un 25,1 %, mostrando una lenta evolución. La tasa de empleo femenina se ha venido incrementando progresivamente, desde un 26,1% en 1994 hasta un 30,3% en 1999, siendo la diferencia con la tasa masculina de empleo, de un 27%, sin haber experimentado una reducción significativa desde 1994.

Respecto a la tasa de empleo femenina, ha experimentado un crecimiento fuerte desde 1994, en que suponía un 26,1%, siendo en 1999 de 30,3%, aunque la diferencia con la tasa de empleo masculina sigue siendo grande (27%).

La tasa de paro femenina, sin embargo, ha disminuido desde 1994 en 6,8 puntos, viéndose reducida también la diferencia entre las tasas de paro femenina y masculina, aunque sigue persistiendo diferencia

## 1.2 Discapacitados

Según la normativa española tienen la consideración legal de minusválidos aquellas personas que han sido calificadas como tales por los Equipos de Valoración, con una minusvalía igual o superior al 33%. La tasa de personas reconocidas legalmente como minusválidas es del 3,96% del total de la población.

Las personas con discapacidades constituyen por su cuantía, diversidad y complejidad como colectivo, uno de los objetivos principales de cualquier política de integración europea y nacional.

Se calcula que el número de personas con discapacidades en España es aproximadamente 1.500.000 (Encuesta "Empleo y Discapacidad" IMSERSO 1998), de las cuales, unas 790.000 están en edad laboral. La Tasa de Actividad de este colectivo es muy inferior a la del resto de la población y la Tasa de desempleo mucho mayor, estimándose ésta en un 70%, cifra que se ve agravada en el caso del colectivo de mujeres con discapacidad. El hecho es que solo 46.000 personas están inscritas como demandantes de empleo en el Instituto Nacional de Empleo. Estas cifras dan una idea de la marginalidad real del colectivo, en lo que respecta al mercado de trabajo. Pone de manifiesto que los sistemas tradicionales usados por los servicios públicos de empleo para con las personas con discapacidad no son adecuados por su escasa proactividad, baja receptividad y dificultad para desarrollar sistemas adecuados y adaptados a las características de estos colectivos. A título de ejemplo, sirva decir que el número de demandantes discapacitados inscritos en la Agencia FSC. Discapacidad es ya similar al inscrito ante el INEM.

De otra parte, y pese a la ausencia de datos oficiales, es posible afirmar que es escaso el cumplimiento por parte de las empresas de las cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad establecidas por la normativa vigente tal y como se reconoce oficialmente en todos los informes elaborados al respecto. El conocimiento de la situación real facilitaría la ejecución de acciones tendentes a mejorar los niveles de cumplimiento o la aplicación de las medidas alternativas que la legislación contempla.



Por su parte, la coyuntura económica nos presenta un mercado de trabajo que crece intensamente y en el que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el desarrollo de nuevos sectores y nuevos yacimientos de empleo están generando nuevas oportunidades para la creación de puestos de trabajo. Así, según la última Encuesta de Población Activa, la tasa de paro se ha reducido desde el 24,2% que alcanzó en 1994 hasta el 15,5% en 1999.

Es esta una situación que debe ser especialmente aprovechada para incrementar las tasas de inserción laboral de las personas con discapacidad, configurando itinerarios integrados que contemplen las distintas acciones de mejora de la empleabilidad, especialmente la formación ocupacional, y medidas de búsqueda activa y generación de oportunidades de empleo.

Es necesario aprovechar intensamente las oportunidades que ofrece el ciclo de crecimiento para favorecer la aplicación de políticas activas que permitan una auténtica integración social de las personas con discapacidad a través de su inserción laboral.

### Situación laboral

En cuanto a la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo no se dispondrá de datos actualizados hasta que se exploten los datos de la Encuesta realizada en 1999 por el INE-IMSERSO-ONCE sobre Discapacidad, Deficiencias y Estados de Salud. Hasta este momento la información de que se dispone procede de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías realizada por el INE 1986. Según esta información las personas con minusvalía eran 2.312.124 de las cuales 1.138.537 estaban en edad laboral y solo el 20,7% trabajaba o buscaba activamente empleo, frente al 56,9% de la población general. La tasa de paro de las personas con minusvalía era del 37,4% frente al 22,4% de la población general y la tasa de empleo 13,0% frente al 44,1% de la población general..

Según la Encuesta de referencia las personas con discapacidad trabajan en el mercado ordinario casi el 60%, en el empleo protegido el 20% y el resto son autónomos o trabajadores en la Administración Pública.

El nivel académico de las personas con discapacidad está muy por debajo del de la población general, lo que implica una baja cualificación profesional. El 17,2% de los minusválidos físicos y el 14,6% de los sensoriales son analfabetos, alrededor del 40,6 no tiene titulación alguna y el porcentaje con titulación universitaria no alcanza el 1,5%. Según estudios más recientes el nivel académico actual de los jóvenes con discapacidad se va acercando progresivamente al de la población general.

En los últimos años el porcentaje de contratos registrados de personas con discapacidad ha experimentado un aumento significativo.

### Contratos registrados de Personas con Discapacidad:

Año	Total	Variación s/año anterior
1.994	8.549	---
1.995	10.865	27,09%
1.996	13.187	21,37%
1.997	17.423	32,12%
1.998	25.385	45,6%

Finalmente conviene destacar que la necesidad de disponer de datos actualizados sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, será muy pronto cubierta por los datos que en este año aportará la Encuesta anteriormente citada.

### 1.3. Inmigrantes.

La tabla siguiente muestra que la población inmigrante se concentra principalmente en las grandes ciudades, en la zona del Mediterráneo y en las Islas.

#### DISTRIBUCIÓN DE EXTRANJEROS EXTRACOMUNITARIOS SEGÚN CONTINENTE DE PROCEDENCIA - CONCENTRACIÓN GEOGRÁFICA. JULIO 1999

	OCEANIA	AMERICA	AFRICA	ASIA
<b>Objetivo 1:</b>				
ANDALUCÍA	452	10.599	25.888	6.544
C. VALENCIANA	148	7.094	11.191	4.094
CANARIAS	126	9.256	5.138	7.221
MURCIA	5	1.242	10.161	556
CAST. LA MANCHA	19	2.644	4.982	969
EXTREMADURA	3	824	5.195	425
<b>Fuera de objetivo 1:</b>				
ARAGON	12	2.580	4.881	948
BALEARES	117	3.751	4.301	1.525
CATALUÑA	112	29.154	60.298	16.122
MADRID	509	56.490	29.780	17.187
<b>TOTAL</b>	<b>1.503</b>	<b>123.634</b>	<b>161.815</b>	<b>55.591</b>

#### Algunos datos socioeconómicos clave:

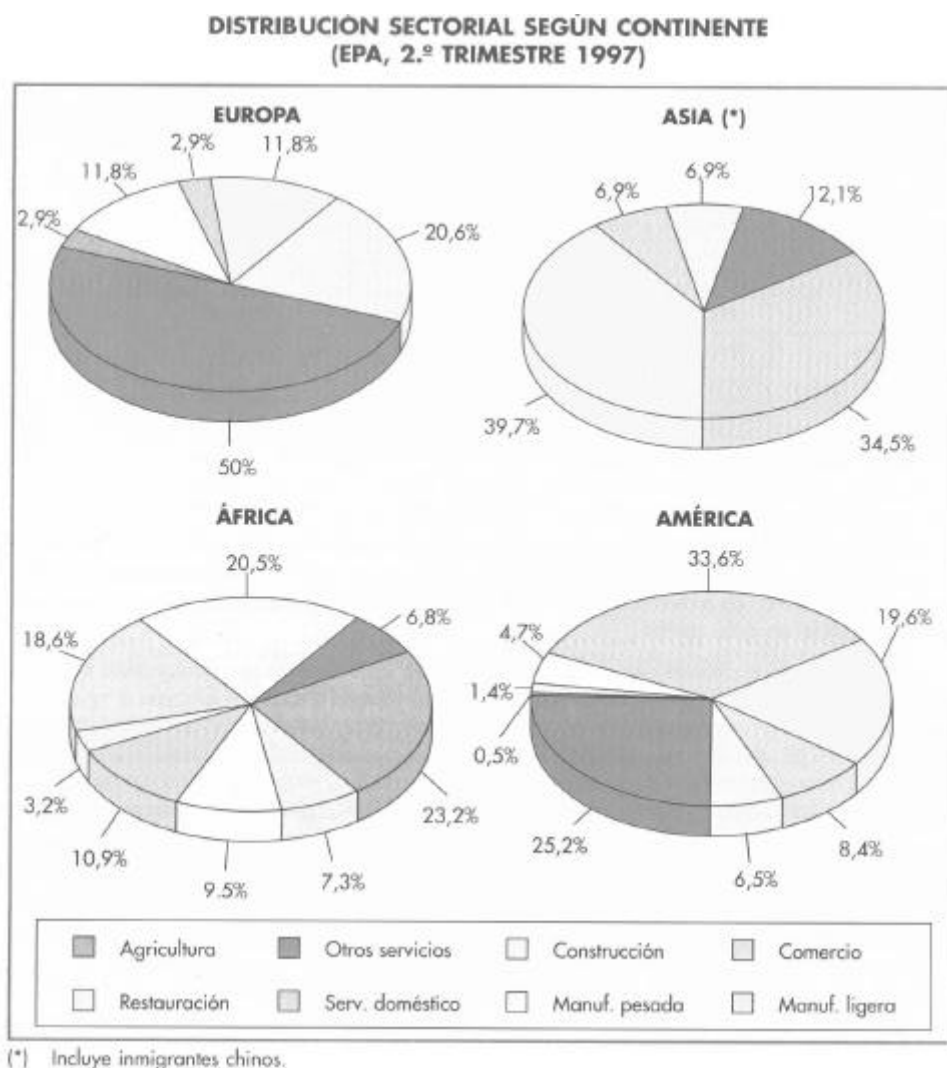
- El 50,8% de la inmigración procedente de países de ingresos medios y bajos son varones, frente al 49,2% de mujeres. De los permisos en vigor a 31 de diciembre de 1.997, el 65,4% corresponden a varones, frente al 34,6% de mujeres. Es del continente latinoamericano el mayor porcentaje de mujeres 57,7%.
- El 87,8% de los trabajadores los son por cuenta ajena y el 12,2% son por cuenta propia.
- La edad de los extranjeros que deciden emigrar a nuestro país corresponde con la "edad laboral", el 66% tiene una edad entre 24 y 45 años, aunque se constata el aumento de personas menores de 24 años en los últimos dos años y menores.
- Madrid y Cataluña concentran el 59,3% de los permisos en vigor, y, el sector servicios concentra el 62,8% de dichos permisos.

#### Inserción de los inmigrantes en el mercado laboral

Los trabajadores migrantes procedentes del continente europeo (exceptuando los del espacio económico europeo) ocupan principalmente las ramas de actividad del sector servicios y de la construcción. Los inmigrantes procedentes del continente africano tienen tres especialidades: agricultura, construcción y comercio. Los procedimientos del continente americano ocupa el sector de servicios en general, y de manera particular la rama del servicio doméstico. Y por último los inmigrantes

asiáticos ocupan las especialidades de la restauración y del servicio doméstico. Con respecto al empleo por ramas de actividad, cinco ramas de actividad explican el 78% de los permisos concedidos a extranjeros durante el año 1997.

- 1.- Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
- 2.- Hogares que emplean personal doméstico
- 3.- Hostelería
- 4.- Construcción
- 5.- Comercio al por menor, reparaciones domésticas.

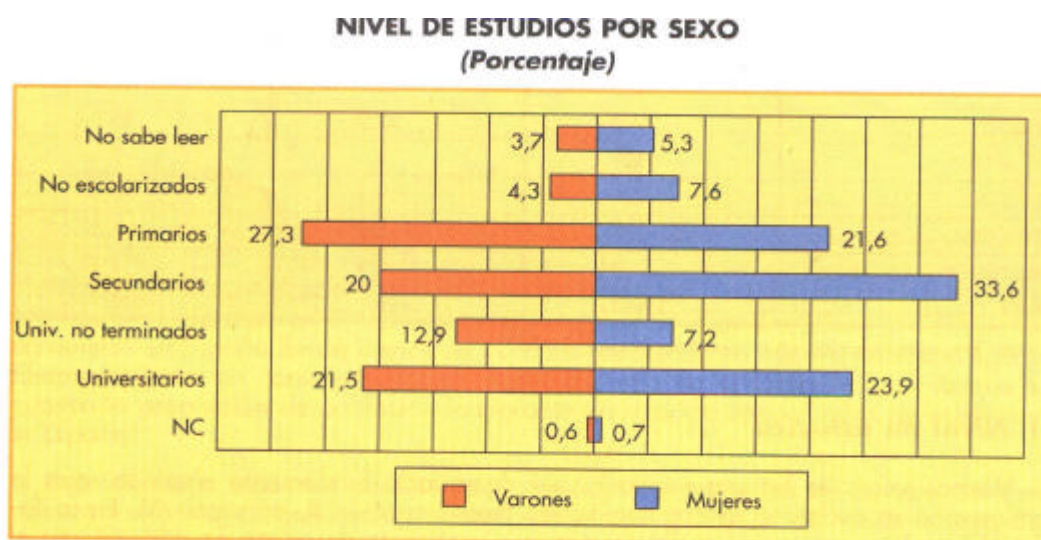


Los investigadores sociales concluyen que las condiciones de trabajo de los inmigrantes en España son precarias: muchas horas de trabajo semanal, turnos nocturnos, economía sumergida, bajos salarios, trabajo los fines de semana.

- En 1997, el 47,9% eran fijos y el 52,1% son temporales.
- El 17,5% de las personas trabajan más de 50 horas semanales.

Las tasas de paro según la encuesta de inserción en el mercado laboral 1996 fueron las siguientes:

	<i>Europa del Este</i>	<i>Africa</i>	<i>Latinoamérica</i>	<i>Asia</i>	<i>Total</i>
<b>Paro</b>	<b>6,7%</b>	<b>46,7%</b>	<b>29,1%</b>	<b>16,6%</b>	<b>25,0%</b>



Fuente: Encuesta Inserción en el mercado laboral 1996.

#### CATEGORIAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA Y NIVEL DE ESTUDIOS ( PORCENTAJE)

	No sabe leer	No escolarizado	Primario	Secundario	Univ. no terminada	Universitarios	TOTAL
Inactivos	35,4	9,4	7,4	5,7	2,5	2,8	<b>6,7</b>
Parados	28,7	37,5	32,3	29,2	38,8	27,3	<b>31,1</b>
Ocupados	35,9	53,2	59,7	64,4	58,7	69,3	<b>61,8</b>
NC			0,4	0,6		0,6	<b>0,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### 1.4. Emigrantes españoles retornados y trabajadores migrantes del interior.

- Emigrantes españoles retornados

Los emigrantes retornados se encuentran con graves dificultades para acceder al mercado laboral, debido a su desarraigo de la sociedad española por el largo tiempo que han permanecido fuera de España. Estos trabajadores demandan, por tanto, información y asesoramiento para conocer sus posibilidades de integración laboral así como el apoyo necesario para poder reciclarse y adaptarse así al mercado de trabajo español.

La población emigrante española se sitúa en torno al 5,4 por ciento de la población total del país. No obstante, a partir de los años ochenta se viene produciendo un importante incremento en el número de emigrantes españoles que deciden retornar a España, debido, por una parte, a la estabilidad y crecimiento económico que se ha venido produciendo en nuestro país en los últimos años y, por otra, a la crisis económica que ha tenido lugar en Europa y que, en mayor medida aún, viene afectando desde hace algunos años a los países de Iberoamérica, donde reside el 55 por ciento de esta emigración.

Del total de personas que retornan, el 63 por ciento están en edades comprendidas entre los 16 y los 65 años, es decir, son personas en edad de trabajar, pero que en su mayor parte tienen un nivel de estudios muy bajo, por lo que su formación profesional también lo es. A su vez, el 40 por ciento de dichas personas en edad laboral son mayores de 45 años por lo que entran a formar parte del sector de población con mayor tasa de desempleo. A esto debe añadirse que se encuentran con un alto grado de desvinculación y desarraigo de la sociedad española a la que retornan, debido al excesivo tiempo que han permanecido fuera de España y al desconocimiento y desorientación que tienen respecto de sus posibilidades de inserción laboral, pese a que en ocasiones su formación y capacitación pueden ser de gran valor en el mercado de trabajo español, siempre que cuenten con un apoyo específico que les permita su adaptación al nuevo entorno laboral.

Por lo que respecta a los emigrantes en edad de trabajar, que están retornando a España, la media se sitúa en torno a las 10.000 personas cada año, cantidad que se viene incrementando paulatinamente.

Hay que tener en cuenta, además, que dichos emigrantes retornan a su localidad o Comunidad Autónoma de origen, que coinciden con las que padecen mayores tasas de desempleo y donde existen, por tanto, menos oportunidades de encontrar un puesto de trabajo.

En cuanto a la segunda generación, es decir, los hijos de españoles emigrantes, aunque cuentan con un nivel de preparación superior, también precisan de apoyo a través de medidas específicas para facilitar su integración laboral.

- Trabajadores temporeros residentes en España que se desplazan a otros países de la Unión Europea para realizar trabajos de temporada

Se trata de los trabajadores (en su mayoría procedentes del sector agrícola) que se ven obligados a desplazarse a otros países comunitarios para participar en campañas agrícolas de temporada. El apoyo a este colectivo se lleva a cabo a través de las organizaciones sindicales más representativas que realizan una labor de orientación y asesoramiento a dichos trabajadores para facilitarles el desplazamiento al lugar de trabajo y para informarles, especialmente, de sus derechos en materia socio-laboral a fin de que el desarrollo de su actividad se lleve a cabo en las mejores condiciones posibles.

- Trabajadores migrantes en España que se ven obligados a desplazarse dentro de la geografía nacional para trabajar en campañas de temporada

Por lo que se refiere a los migrantes interiores, hay que indicar que los mismos se trasladan a participar en campañas de temporada a Comunidades Autónomas donde la tasa de paro es inferior, como Cataluña, Aragón, Baleares, Navarra, etc., donde participan en actividades del sector de la construcción, de la hostelería y de la agricultura. Este último sector es, precisamente, el más desprotegido tanto en lo concerniente al salario como a la cobertura sociolaboral. A excepción de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, donde los desempleados agrarios cobran un subsidio, en el resto de las regiones no se dispone de esta cobertura. Los perceptores del subsidio por desempleo en Andalucía y Extremadura alcanzan la cifra de 221.000 personas aproximadamente,

siendo de estas dos regiones de las que parte el mayor número de trabajadores hacia otras zonas geográficas.

Se calcula que cada año se desplazan por la geografía nacional para participar en campañas agrícolas de temporada alrededor de 80.000 personas, tanto españoles como comunitarios y extranjeros con permiso de trabajo. Estos trabajadores presentan una gran falta de cualificación y formación académica, que les dificulta su integración en el mercado laboral. Es muy difícil que puedan abandonar este sector de producción, ya que no están capacitados para desempeñar otro tipo de trabajo, por lo que año tras año se ven abocados a desplazarse para desempeñar su trabajo en las diferentes campañas de temporada agrícola.

Teniendo en cuenta la peculiaridad del colectivo de trabajadores migrantes en el interior, desde la Administración del Estado se potencian actuaciones que conllevan la integración en el mercado laboral de los mismos, tratando de situarles en igualdad de oportunidades con respecto a los trabajadores de otros sectores. Asimismo, se trata de facilitar la integración laboral de las mujeres, cuya tasa de paro duplica la de los hombres.

## 1.5. Reclusos

La Constitución Española, en su artículo 25, especifica que las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social. El mismo artículo hace referencia a que el condenado a pena de prisión tendrá derecho a un trabajo remunerado, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.

Por otra parte, la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, asigna a la política penitenciaria, entre otros, el objetivo de la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas privativas de libertad, como fin primordial. En el apartado de reinserción, la norma citada dedica un capítulo especial ocupacional, a la formación profesional ocupacional.

El Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario introduce una acepción más amplia de formación integral de la persona, añadiendo a la enseñanza reglada la formación profesional ocupacional, con independencia de otros aspectos, en esa visión global e integradora. Pero ha sido principalmente el Real Decreto 1203/1999, de 9 de julio, la norma que ha consolidado la aplicación de esa nueva filosofía de formación integral, en la que se engloba la formación profesional ocupacional.

El ámbito de actuación de la política penitenciaria es, en este momento, doble:

- Dentro de los Centros Penitenciarios: La población interna de los Centros Penitenciarios se clasifica en preventiva y penada y, a su vez, esta última, en función del grado de clasificación, se ordena en primer, segundo y tercer grado. Este último se cumple en Centros de Inserción Social o en Unidades de Régimen Abierto.
- En el exterior de los Centros Penitenciarios:
  - Liberados condicionales, sobre los que se ejerce el preceptivo control desde los Servicios Sociales Penitenciarios y a los que se presta el apoyo posible para su integración social y laboral.
  - Personas sometidas a penas alternativas a la de prisión (trabajo en beneficio de la comunidad), por ejemplo, o a medidas de seguridad, sobre las que, en principio, no se actúa desde este Programa.

Los datos más relevantes sobre el colectivo de reclusos se recogen en los siguientes cuadros:

#### POBLACION INTERNA

	Hombres	Mujeres	Total general
<b>Preventivos</b>	2.269 (26,66%)	328 (32,44%)	2.597(27,28%)
<b>Penados</b>	6.240 (73,34%)	683 (67,56%)	6.923 (72,72%)
<b>Total general</b>	8.509 (100%)	1.011 (100%)	9.520 (100%)

#### CLASIFICACIÓN DE LA POBLACION PENADA POR EDADES Y SEXO

Edad	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 40	41 a 60	> 60	TOTAL
<b>Hombres</b>	132 (88,0%)	1000 (90,66%)	1.716 (89,0%)	2.263 (90,92%)	1.028 (89,86%)	101 (92,66%)	6.240 (90,13%)
<b>Mujeres</b>	18 (12,0%)	103 (9,34%)	212 (11,0%)	226 (9,08%)	116 (10,14%)	8 (7,34%)	683 (9,87%)
<b>TOTAL</b>	150 (100%)	1.103 (100%)	1.928 (100%)	2.489 (100%)	1.144 (100%)	109 (100%)	6.923 (100%)

#### DURACIÓN MEDIA DE LAS CONDENAS

Duración	6 m. a 3 años	3 a 8 años	8 a 15 años	15 a 20 años	20 a 30 años	TOTAL
<b>Hombres</b>	1.352 (94,02%)	1.418 (89,58%)	663 (83,40%)	63 (88,73%)	49 (98,0%)	3.545 (90,04%)
<b>Mujeres</b>	86 (5,98%)	165 (10,42%)	132 (16,60%)	8 (11,27%)	1 (2,0%)	392 (9,96%)
<b>TOTAL</b>	1.438 (100%)	1.418 (100%)	795 (100%)	71 (100%)	50 (100%)	3.937 (100%)

#### CLASIFICACIÓN DE LOS PENADOS POR GRADOS<sup>1</sup>

	HOMBRES	MUJERES
<b>PRIMER GRADO</b>	68 (1,09%)	3 (0,44%)
<b>SEGUNDO GRADO</b>	4.656 (74,62%)	459 (67,20%)
<b>TERCER GRADO</b>	812 (13,01%)	139 (20,35%)
<b>SIN CLASIFICAR</b>	704 (11,28%)	82 (12,01%)
<b>TOTAL</b>	6.240 (100%)	100%

En cuanto a las Perspectivas de inserción laboral de las personas que acceden al régimen abierto, o a la libertad condicional, en este momento no existen buenos estudios que permitan conocer el grado de

<sup>1</sup> Incluidos los penados sin clasificar.

insertabilidad de este colectivo. El seguimiento del mismo, una vez que accede a la libertad definitiva, resulta imposible por razones legales. De ahí que la información disponible se concentre únicamente en los internos de tercer grado y en los liberados condicionales, con los siguientes resultados:

#### SITUACIÓN LABORAL DE LIBERADOS CONDICIONALES

SITUACIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Fijo por cuenta ajena	110	9	119
Eventual	215	27	242
Por cuenta propia	71	6	77
Subsidio por desempleo (p.e. excarcelación)	618	110	728
Prestación por desempleo	37	5	42
Otros subsidios / prestaciones	187	37	224
No subsidios / prestaciones	34	12	46
No consta	578	147	725
<b>TOTAL</b>	<b>1.850</b>	<b>353</b>	<b>2.203</b>

## 1.6. Población gitana

La comunidad gitana española se sitúa en torno a las 630.000 personas, concentrándose cerca del 45% de ellas en Andalucía y repartiéndose el resto mayoritariamente en los grandes núcleos urbanos, en concreto en zonas Objetivo 3 se calcula que son 160.000 personas, lo que supone alrededor del 25% del total de la población gitana española. Aunque, en conjunto, sus miembros comparten bastantes rasgos de identificación común y de reconocimiento recíproco, conviene destacar, como punto de partida, la heterogeneidad y diversidad que existe en el seno de la propia comunidad.

#### DATOS DE POBLACIÓN GITANA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.<sup>2</sup>

<b>COMUNIDAD AUTONOMA</b>	<b>Población gitana española 1.999</b>	<b>Porcentaje de población gitana por C.A. con respecto al total de la población gitana</b>
ARAGON	18.209	2,89
BALEARES	5.423	0,86
CATALUÑA	52.937	8,39
LA RIOJA	7.361	1,17
MADRID	59.082	9,37
NAVARRA	5.954	0,94
PAIS VASCO	11.675	1,85
<b>TOTAL OBJETIVO 3</b>	<b>160.641</b>	<b>25,47</b>
<b>TOTAL OBJETIVO 1</b>	<b>470.206</b>	<b>74,54</b>
<b>TOTAL ESPAÑA</b>	<b>630.847</b>	<b>100,00</b>

<sup>2</sup> FUENTE: Elaboración SGG a partir de una proyección de los datos del estudio Mapa sobre la vivienda gitana en España realizado por el grupo PASS (1991) (último estudio conocido de carácter general) a los que se les ha aplicado la tasa de un 5,2 de crecimiento vegetativo.



Esta heterogeneidad obedece al menos a dos razones de distinta naturaleza. En primer lugar la diseminación territorial por el conjunto del Estado y en segundo lugar, los fuertes procesos de cambio social que se operan en nuestras sociedades a los que no son ajenos las minorías que forman parte de ellas. Así, dentro de la comunidad gitana se vienen operando fuertes transformaciones en los últimos años que son fáciles de observar en la actualidad: la coexistencia de sensibilidades diferentes ante la propia cultura, las formas de preservarla ante el riesgo de la asimilación por el conjunto, la revisión de ciertas tradiciones, de los papeles convencionales tanto de los mayores como de las mujeres, del valor de la educación y del trabajo... Cambios, en definitiva, en las formas de interrelación entre sus miembros, derivados, por una parte, de modificaciones fuertes en el medio (el paso a formas de vida urbanas y convivencia con el resto de los ciudadanos) y, por otra, acompañados por la extensión de nuevos planteamientos y nuevas actitudes, especialmente entre la población joven y más instruida, que a su vez favorecen nuevas transformaciones.

Pero una vez remarcada la existencia de esa heterogeneidad, conviene volver a constatar lo que son situaciones y características sociales compartidas por un alto porcentaje de la comunidad. El común denominador de muchas familias gitanas es su situación de grave exclusión social caracterizada por los siguientes elementos:

- La población gitana más joven, a pesar de los progresos de los últimos años, presenta una situación de abandono prematuro de la escuela, de mayor gravedad en el caso de las niñas, o de asistencia discontinua a los centros educativos, que son fenómenos generalizados entre los grupos menos favorecidos de familias gitanas. Esta carencia formativa básica dificultará, poco después, el aprendizaje de una profesión y el subsiguiente acceso al mercado de trabajo normalizado.
- En cuanto a la población adulta, encontramos unas tasas de analfabetismo tanto absoluto como funcional muy altas con respecto al resto de la población. Como ejemplo, en el siguiente cuadro se comparan las tasas de analfabetismo absoluto y funcional entre la población pobre de más de 16 años.

<b><i>Población</i></b>	<b><i>Analfabetismo Absoluto</i></b>	<b><i>Analfabetismo Funcional</i></b>	<b><i>Analfabetismo Total</i></b>
Española general	8,9	45,3	54,2
Española gitana	25,7	63,5	89,2

FUENTE: *Las condiciones de vida de la población pobre en España*. Fundación Foessa (1998).

- Esta población adulta había venido subsistiendo desarrollando actividades (comercio ambulante, recogida de residuos urbanos, chalaneo...) en un contexto de economía familiar y ejerciéndolas tradicionalmente casi en exclusividad. Pero actualmente prácticamente todas ellas se encuentran en un proceso de fuerte transformación y regulación que expulsa en muchos casos a los gitanos de estos nichos y, en cualquier caso, deja sin esas opciones laborales tradicionales a las nuevas generaciones.

PRINCIPALES ACTIVIDADES LABORALES DE LA COMUNIDAD GITANA

	DESCRIPCIÓN	SECTORES PROFESIONALES	PORCENTAJE SOBRE TOTAL*
<b>PROFESIONES TRADICIONALES DE LOS GITANOS</b>  (GENERALMENTE EJERCIDAS POR CUENTA PROPIA)	<i>En proceso de transformación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Venta ambulante</li> <li>• Recogida de residuos sólidos urbanos</li> <li>• Temporerismo</li> </ul>	<b>50-80%</b>
	<i>Profesiones liberales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticuarios</li> <li>• Comerciantes</li> <li>• Profesiones relacionadas con el mundo de las artes</li> </ul>	<b>5-15%</b>
<b>NUEVAS PROFESIONES ENTRE LOS GITANOS</b> (GENERALMENTE EJERCIDAS POR CUENTA AJENA)	<i>No cualificados:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sector construcción</li> <li>• Obras públicas</li> <li>• Funcionarios no cualificados</li> <li>• Otros</li> </ul>	<b>10-15%</b>
	<i>Cualificados</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionarios cualificados</li> <li>• Otros</li> </ul>	

(\*) Estos porcentajes representan horquillas amplias de aproximación a los sectores de ocupación de la población gitana.

- Esta panorámica ofrece una caracterización suficiente para entender que la proporción de personas en situación de riesgo de exclusión social sea mucho mayor entre la población gitana que en el resto, y que, según recientes estudios, más del 50% de los ciudadanos gitanos pobres estén en situación de extrema pobreza (por debajo del 25% de los ingresos medios del conjunto). Así, las condiciones de vida de muchas familias gitanas, que afortunadamente no son la mayoría, siguen siendo de precariedad límite en muchas ciudades y entornos del Estado español (chabolismo, asentamientos segregados, hacinamiento, etc.).

PROPORCIÓN DE HOGARES Y PERSONAS EN LOS DISTINTOS NIVELES DE POBREZA SOBRE EL TOTAL DE HOGARES Y PERSONAS POBRES.

Nivel de pobreza	Española en general		Española gitana	
	Hogares	Población	Hogares	Población
Extrema pobreza	2,8	4,4	17,8	21,9
Pobreza grave	9,1	12,3	26,7	29,8
Pobreza moderada	36,1	42,8	39,9	38,8
Precariedad social	52,0	40,5	15,6	9,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Las condiciones de vida de la población pobre en España. Fundación Foessa (1998).

Esta realidad está atravesada por una situación de especial gravedad, que a su vez constituye una de las principales causas de desigualdad y exclusión social de la población gitana: la gran distancia en la que viven muchos de sus miembros de los cauces normales de acceso a la formación profesional y el empleo que tiene su expresión en las siguientes constataciones:

- El tramo de población potencialmente destinatario prioritario de políticas activas de formación y empleo (entre 16 y 25 años) podría estimarse en aproximadamente 100.000 personas (20-25%), de las que en zonas Objetivo 3 se encuentran alrededor de 25.000. La gran mayoría de esta población joven no tiene empleo propio, si bien habitualmente apoyan las tareas de sus padres en un contexto de economía familiar, por lo que son muy pocos los gitanos jóvenes que acceden a la oferta de formación profesional normalizada que les permita el aprendizaje de una profesión y el acceso a un empleo.
- Las tasas de subempleo o empleo sumergido son mucho mayores entre los gitanos que entre el resto de la población española. La mayoría de los gitanos se emplean por cuenta propia e informalmente en actividades que se encuentran en un fuerte proceso de transformación y regulación.

*PROPORCIÓN DE INACTIVOS SOBRE EL TOTAL DE CABEZAS DE FAMILIA,  
Y TASAS DE PARO Y SUBEMPLEO SOBRE EL TOTAL DE CABEZAS DE FAMILIA  
POTENCIALMENTE ACTIVOS*

% INACTIVOS	C. F. Españoles en general	C.F. españoles gitanos
	44,0	24,1
Tasa de paro	39,5	46,8
Tasa de subempleo	12,5	35,2
<b>suma</b>	<b>52,0</b>	<b>82,0</b>

FUENTE: *Las condiciones de vida de la población pobre en España*. Fundación Foessa (1998).

*TASAS DE PARO Y SUBEMPLEO SOBRE EL TOTAL DE POBRES  
POTENCIALMENTE ACTIVOS*

	Población española en general	Población española gitana
Tasa de subempleo	12,9	27,1
Tasa de paro	58,0	61,3
<b>suma</b>	<b>70,9</b>	<b>88,4</b>

FUENTE: *Las condiciones de vida de la población pobre en España*. Fundación Foessa (1998).

- Los aspectos culturales, relacionados muy directamente con la ausencia de habilidades y hábitos sociales para el empleo, así como la carencia, en general, de marcos de referencia con relación al trabajo asalariado, repercuten negativamente en su acceso a los circuitos de formación y empleo.
- Las condiciones de vida de muchos gitanos (chabolismo, necesidades de subsistencia, etc.) junto con los prejuicios y estereotipos sociales, aumentan así mismo sus dificultades para incorporarse en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo.

Por lo tanto, siendo como es la integración laboral en nuestras sociedades, la vía de obtención más importante tanto del reconocimiento social como de la satisfacción personal, las situaciones de pobreza y exclusión que sufren estas personas provocan en ellas una acumulación de carencias tanto en el ámbito educativo - conocimientos y competencias profesionales - como en su experiencia laboral, que unidas a sus déficits de actitudes y hábitos sociolaborales y otros aspectos socioculturales, se convierten en factores claves que les impiden reunir las condiciones mínimas de empleabilidad que les permitan su acceso al mercado de trabajo.

De tal manera que el diseño de estrategias específicas de integración laboral de la población gitana española supondrá un paso importante para conseguir eliminar toda forma de discriminación en la incorporación al mercado de trabajo y un paso imprescindible para aumentar y consolidar la cohesión social.

## 1.7. Otros colectivos en situación o riesgo de exclusión social

Se trata de las personas no incluidas en los colectivos anteriores y que han experimentado trayectorias individuales de potencial marginación.

En términos generales, la pobreza se relaciona con la precariedad económica o el nivel medio de vida de una población determinada, es decir las desigualdades entre los extremos de la escala social. Sin embargo, la *exclusión social* se relaciona con un carácter más dinámico, estructural y multidimensional; viene definida por la falta de acceso a la relación salarial y a los sistemas de protección social: en estas condiciones viven entre el 3,5 y 4,5 % de la población. En definitiva, el concepto de exclusión social engloba las causas y los efectos de la pobreza. Junto con la exigua protección social y el trabajo precario está la persistencia del desempleo como una de las causas fundamentales que generan exclusión<sup>3</sup>.

Según el Informe General de la Fundación FOESSA sobre las *Condiciones de vida de la población pobre en España*<sup>4</sup>, se pueden destacar dos aspectos relacionados con la exclusión y el desempleo.

Por un lado, las características o rasgos que definen la precariedad, pobreza y exclusión social:

- a) bajo el umbral de la pobreza (los que disponen del 50% de la renta media disponible) viven entre 2.000.000 y 2.190.000 hogares, es decir entre 6.860.000 y 8.500.000 de personas, en términos relativos supone el 20% del total de la población española.
- b) predomina la llamada precariedad o pobreza relativa (entre el 25% y el 50% de la renta media disponible), alrededor del 85% de los hogares y del 80% de la población situada bajo el umbral de la pobreza.
- c) hay un descenso de la pobreza extrema (ingresos inferiores al 25% de la renta disponible), del 10% en 1984 ha pasado al 4,5% en 1996.
- d) es en los grupos de los núcleos urbanos donde la exclusión social se concentra más, mientras que la precariedad y la pobreza relativa está más en las zonas rurales.
- e) hay un mayor crecimiento de hogares monoparentales, especialmente de los encabezados por una mujer. Junto a la feminización de la pobreza se constata un proceso acelerado de disminución de la edad media.
- f) en la población excluida se concentra la mayoría de los males, carencias y problemas sociales existentes en nuestro país: alta tasa de desempleo, analfabetismo, delincuencia, falta de vivienda digna...

---

<sup>3</sup>- Cf. Consejo Económico y Social, *La pobreza y la exclusión social en España. Informe 8*. Madrid, CES, 1997, p.3 y 4

<sup>4</sup>- Cf. EDIS y otros. *Las condiciones de vida de la población pobre en España. Informe General*. Madrid, FOESSA, 1998, capítulos 1 a 8.

El segundo aspecto es la ocupación/desempleo de la población pobre. Alrededor de cuatro de cada diez (42%) cabezas de familia pobres son población inactiva, es decir son jubilados, amas de casa, niños. Cerca del 58% están en edad y disposición de trabajar, pero el nivel de desempleo es mayor cuanto mayor es el nivel de pobreza:

***Cabezas de familia pobres potencialmente activos según niveles de pobreza***

Niveles de pobreza	Trabajador	Parado	Economía sumergida
Extrema	8,5	64,4	27,1
Grave	15,8	62,4	21,8
Moderada	44,9	39,6	15,5
Precariedad	59,5	29,5	11,0
<b>Total</b>	<b>44,8</b>	<b>39,9</b>	<b>15,3</b>

Fuente: EDIS. Informe General 1998. FOESSA

Como se puede ver en el cuadro los cabezas de familia que están en el paro o realizan actividades de economía sumergida son el 55,2 % de la población potencialmente activa, aunque también habría que destacar que cerca de la mitad (44,8%) están trabajando como fijos o eventuales.

Si el análisis se hace desde la situación ocupacional de la población pobre, hay algunas diferencias: cerca de dos tercios (62,3%, ancianos, niños y amas de casa) de esta población es población inactiva y algo más de un tercio (37,7%) son población potencialmente activa. De estos últimos sólo el 15,2 % tienen trabajos esporádicos, más de la mitad están en el paro (57,8%) y sólo el 27% de los pobres potencialmente activos trabajan.

En este sentido y siguiendo el informe antes citado podemos distinguir tres tipos de pobres desde la perspectiva ocupacional:

- Los protegidos por las pensiones;
- los que trabajan en trabajos mal remunerados;
- los parados o desempleados<sup>5</sup>.

Superar esta situación exige trabajar por la integración social, siendo una de las primeras claves el acceso de las personas excluidas al empleo. Las personas que, por múltiples causas, han sufrido procesos de marginación social se encuentran en situación de evidente desventaja frente a un mercado de trabajo fuertemente competitivo. En todas estas actividades, el Estado tiene un decisivo papel de garante y orientador, defendiendo el principio de redistribución social frente a la lógica de competitividad que impera en el mercado. Su actuación debe orientarse a promover políticas explícitas de promoción de las personas y colectivos excluidos para conseguir una mayor integración, cohesión e igualdad social, al mismo tiempo que se consolidan los sistemas públicos de salud, de educación, de pensiones, de acceso a la vivienda, etc.<sup>6</sup>.

<sup>5</sup>- Cf. EDIS y otros, o.c. p. 320-331.

<sup>6</sup>- Cáritas Española. *Propuestas sobre Políticas sociales contra la exclusión social*. Madrid, Cáritas Española, 1997, p. 36-37

## **2.- EVALUACION PREVIA**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Reglamento 1260/99 y una vez analizadas las capacidades, deficiencias y potencialidades del Estado miembro en relación a los colectivos a los que se dirigen las actuaciones recogidas en este Programa, se deduce la coherencia de la estrategia y de los objetivos seleccionados con las características y problemática de los colectivos atendidos.

Las actuaciones recogidas en este Programa son coherentes con la política de desarrollo de los recursos humanos establecida en el Marco Político de Referencia del Plan del Objetivo 3, con la Estrategia Europea por el Empleo y el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España y con los ámbitos prioritarios b) y e) del Fondo Social Europeo.

Las estrategias por colectivos son las siguientes:

### **2.1. Mujeres - Igualdad de oportunidades**

La Constitución española de 1978, en su artículo 1º incluye la igualdad entre los valores superiores del Ordenamiento Jurídico, de manera que se configura como principio ordenador de la legislación y de la actuación de los poderes públicos. Para ello, en su artículo 9, encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, en su artículo 14, consagra la igualdad de todos los españoles, como derecho fundamental y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Este derecho se concreta, además en relación con el trabajo, en el artículo 35 en el que se consagra el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 488/1988, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos y la restante normativa complementaria, entre la que destaca la reciente Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, han desarrollado posteriormente este precepto constitucional.

De acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 9 de la Constitución española, a través de la Ley 16/1982, de 24 de octubre, se creó el Instituto de la Mujer, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Asuntos Sociales, con la finalidad de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Sus funciones y estructura actual se regulan en el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo.

Por lo que se refiere a la Administración del Estado, las medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres se recogen en los Planes de Igualdad que el Estado elabora, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149.1.1º de la Constitución Española, en el que se establece la competencia exclusiva del Estado sobre "la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales".

Hasta este momento se han aprobado tres Planes de Igualdad de Oportunidades: en el Consejo de Ministros de 25 de septiembre de 1987 se aprueba el I Plan, cuya vigencia se extendió de 1988 hasta 1990; el II Plan se aprobó por el Consejo de Ministros el 15 de enero de 1993 y estuvo vigente hasta 1995. En la actualidad está vigente el **III Plan de Igualdad de Oportunidades**, que fue aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 1997, y en cuya elaboración se tuvieron en cuenta los compromisos de la Plataforma de Beijing y el IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

En el III Plan de Igualdad se recogen los objetivos y las medidas que en las distintas áreas contempladas, se han de adoptar. Entre las distintas áreas incluidas, se encuentra el área de economía y empleo, en el que se recoge una serie de actuaciones tendentes a:

- Facilitar la incorporación de las mujeres al mundo laboral.
- Promover la actividad empresarial de las mujeres.
- Impulsar cambios y transformaciones estructurales que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mercado laboral.
- Conciliar la vida familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Mejorar los problemas de salud relacionados con la actividad laboral y doméstica de las mujeres
- Favorecer una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones.

Como consecuencia de este planteamiento, en línea con las experiencias adquiridas en el periodo de programación anterior del Marco Comunitario de Apoyo y de la Iniciativa Comunitaria EMPLEO-NOW y dentro de los marcos estratégicos antes descritos, la programación 2000-2006 en el ámbito de las mujeres y de la igualdad de oportunidades debe perseguir las siguientes estrategias:

- Impulsar medidas para la creación de puestos de trabajo y contribuir a la disminución de los niveles de desempleo
- Incrementar la tasa de actividad femenina
- Luchar contra las formas de discriminación en el acceso al mercado de trabajo y reducir los desequilibrios existentes en la población ocupada
- Impulsar la valorización de los recursos humanos y proporcionar una adecuada cualificación
- Mejorar la adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo

Estas estrategias se instrumentarán a través de tres principios de actuación:

- El impulso de políticas activas
- El diálogo social e institucional
- Implicación con la Estrategia Europea del Empleo, mediante la implementación del Plan Nacional para el Empleo

## **2.2. Discapacitados**

El conjunto de medidas y acciones que configuran este Programa Operativo constituyen un sistema integrado y homogéneo de intervención ante el fenómeno de la exclusión del colectivo de las personas con discapacidad, articulándose en un modelo coherente que opera activamente tanto en relación con los integrantes del colectivo, mediante acciones especializadas y personalizadas, como respecto de empleadores y emprendedores.

Es preciso efectuar una sintética evaluación previa de la situación del colectivo de personas con discapacidad que identifique los aspectos críticos que deben ser tomados en consideración y que sustente el modelo específico de intervención propuesto.

En efecto, la integración de las personas con discapacidad se produce básicamente a través de su inserción laboral. Partiendo de esta premisa, consideramos que el trabajo tiene para las personas con discapacidad un papel instrumental posibilitador: permite hacer lo que los demás hacen y las hace visibles a los demás. Favorecer la realización del sentimiento de utilidad para la sociedad es condición básica para tratar de conseguir la autonomía económica que subyace a todo intento de autonomía social. Esa toma de conciencia individual acerca de sus propias posibilidades es la antesala de una conciencia colectiva a partir de la cual es más fácil activar las soluciones.

El empleo, por tanto, constituye un factor esencial en el proceso de integración social de las personas con discapacidad. Sin embargo no es tarea fácil. Múltiples barreras, tanto internas como externas, bloquean el acceso de muchas personas al mercado de trabajo. Falta de información, orientación profesional, baja cualificación profesional, desmotivación, desconocimiento por parte de las empresas, son algunas de las deficiencias que habrá que superar, a las que hay que añadir la discriminación por razón de género en el caso de la mujer discapacitada

Por otra parte, la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, exige necesariamente abordar con profundidad los aspectos formativos de la ocupabilidad. Mejorar y adecuar la preparación de los individuos es un objetivo indisoluble de una adecuada gestión del recurso humano; también, y con mayor necesidad, del recurso humano con discapacidad.

Una de cada tres personas con discapacidad en edad laboral no tiene ni siquiera estudios primarios y sólo uno de cada cinco ha participado en cursos de formación. También hay que señalar que alrededor de un 60-70% de las personas que buscan su primer empleo, no han realizado nunca ningún curso de formación, situación que se ve agravada en el colectivo de mujeres discapacitadas..

La baja formación es una limitación que acompaña a muchas de las personas discapacitadas que buscan un empleo. Este bajo nivel opera en una doble dimensión, ambas de carácter negativo: por un lado, aboca a trabajos que suelen tener una baja remuneración y, en muchas ocasiones, son poco gratificantes. Pero, además, la baja formación limita en sí misma las posibilidades de acceder al mercado del empleo.

Por otro lado, no se puede seguir vinculando la formación a unos períodos específicos de la vida del individuo, ya que probablemente al salir del sistema de formación reglada tendrá que continuar su formación y reciclaje permanente. La separación entre formación inicial (reglada) y la formación ocupacional y continua constituyen hitos de la historia del individuo, ligados a la vida laboral y activa del sujeto. La formación permanente es, por tanto, el elemento estratégico que permitirá mantener los niveles de desempeño requeridos por las empresas y el mundo actual, para conseguir el primer empleo y poder, no sólo mantenerlo sino también facilitar la promoción profesional.

Pero además, la formación ocupacional de personas con discapacidad no debe limitarse a proporcionar una capacitación o cualificación técnica, sino que debe orientarse a promover el desarrollo de los individuos en aquellos aspectos de tipo actitudinal y social que le permitirán su plena participación e integración social más allá de lo estrictamente laboral.

Igualmente la formación debe responder a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, a los cambios que se están produciendo en la organización de las empresas, a la incorporación de las nuevas tecnologías. En suma, debe responder a un escenario multidisciplinar, tecnológico y polivalente.



Esto requiere el diseño de procesos formativos mucho más flexibles e individualizados que permitan a las personas discapacitadas no solo acceder a un puesto de trabajo, en un momento determinado, sino estar preparadas para adaptarse a los cambios y desarrollar una vida profesional estable.

Pero es bien sabido que el desarrollo de itinerarios formativos requiere un profundo conocimiento, no solo del colectivo, sino también de las demandas actuales del mercado laboral y las tendencias futuras. Ha de ponerse en estrecha relación la formación a realizar, con los posibles yacimientos de empleo presentes y futuros, especialmente indicados para personas con discapacidad y supresores de barreras (arquitectónicas, de distancia, estéticas-culturales, etc.).

### **Debilidades**

- Alto nivel de paro existente en nuestro país que incide de forma especialmente negativa en el colectivo de discapacitados.
- Alta tasa de inactividad.
- Baja cualificación profesional.
- Desconocimiento y desconfianza por parte de los empresarios en la capacidad laboral de los trabajadores con discapacidad.
- Mayor desarrollo de las políticas de protección que de las políticas de inclusión.

### **Fortalezas**

- Existencia de marcos generales que potencian la integración: LISMI y Plan de Acción.
- Políticas actuales de inclusión: itinerarios laborales.
- Participación del colectivo de discapacitados en los programas de inclusión: Acuerdo MTAS-CERMI sobre un plan de medidas urgentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Creación y desarrollo de nuevas fórmulas de empleo (empleo con apoyo, enclaves, teletrabajo).
- Utilización de las nuevas tecnologías que facilitan la inclusión de los trabajadores con discapacidad.

### **Amenazas**

- Los cambios rápidos que se suceden en nuestra sociedad, y exigen una rápida adaptación.
- La fuerte competitividad entre las empresas que implica también a los trabajadores y especialmente a los trabajadores con discapacidad.
- La introducción de nuevas tecnologías, que exigen adaptaciones rápidas de los trabajadores.
- El nuevo perfil polivalente y flexible del trabajador, que prefieren hoy las empresas.
- La desaparición progresiva de muchos de los trabajos no cualificados a los que venían teniendo acceso las personas con discapacidad.

### **Oportunidades.**

- Es necesario aprovechar el impulso que actualmente tanto las políticas europeas como las españolas están dando al tema del empleo.
- La facilidad de acceso a la formación tanto reglada como ocupacional y continua es un factor positivo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral.
- Por otro lado se dispone hoy de apoyos (servicios y prestaciones económicas y bonificaciones fiscales) que facilitan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- La mejor capacitación profesional que van adquiriendo las personas con discapacidad y su más positiva disposición para el empleo son elementos que ofrecen mayores oportunidades.

Abordar todos estos problemas requiere de la implementación de multitud de intervenciones, individualizadas pero interrelacionadas entre sí. Por esas razones, este Programa nace de un análisis multicausal del desempleo de las personas discapacitadas y da respuestas multidisciplinares a las mismas configurando un **itinerario integrado de inserción profesional**, en el que la discriminación positiva hacia las mujeres discapacitadas y la accesibilidad a las nuevas tecnologías son elementos predominantes y transversales a todo su desarrollo.

El Programa, por tanto, se sustenta en varios elementos clave que atienden, de una manera integral, las necesidades específicas del colectivo de personas con discapacidad:

Un mayor conocimiento acerca de las potencialidades y oportunidades, pero también de las barreras y elementos discriminatorios que actúan dificultando la inserción social y laboral de las personas con discapacidades, desde dos puntos de vista: del propio colectivo y del mercado de trabajo.

El diseño de itinerarios de inserción socio-laboral personalizados e integrales que contemplen acciones específicas de motivación, información, orientación, asistencia y acompañamiento, en el proceso de empleo.

El desarrollo de un sistema de Formación dinámico y flexible capaz de formar trabajadores/as con cualificaciones integrales y polivalentes que puedan incorporarse a los nuevos escenarios de cambio en los que se desarrollan las empresas.

La potenciación de las capacidades emprendedoras de las personas con discapacidad y el fomento de iniciativas generadoras de empleo para el colectivo.

La intermediación en el mercado laboral, de forma que se posibilite una inserción real y exitosa de las personas con discapacidades en las empresas.

Acciones de sensibilización, intercambio de experiencias, coordinación permanente con otros agentes y desarrollo de actuaciones en Red que potencien los resultados y beneficios del Programa.

Optimizar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y comunicación en relación con la inserción de personas con discapacidad.

El conjunto de las acciones contempla medidas de discriminación positiva de las mujeres discapacitadas para favorecer la igualdad de oportunidades entre géneros.

Por otra parte, las especiales dificultades que sufre el colectivo de personas con discapacidad y que exigen una intervención específica facilitadora de su integración laboral, son igualmente predicables, con mayor o menor nivel de intensidad, de otros colectivos desfavorecidos o en exclusión, de entre los que deben mencionarse las mujeres, sobre todo en relación con determinadas ocupaciones, minorías étnicas, inmigrantes, parados y paradas de larga duración y en determinados tramos de edad, entre otros.

Las medidas que contempla este Programa constituyen un sistema de intervención que no solo contempla la concurrencia del factor discapacidad con cualquiera de los mencionados, sino que puede transferirse hacia otros colectivos en dificultad.

### **2.3. Inmigrantes**

La población inmigrante en España se reparte en proporciones similares entre hombres y mujeres. En relación a la situación laboral podemos hablar de especialización por género y de segregación ocupacional para el sexo femenino, ya que todas las ramas de actividad están dominadas por la presencia del varón, excepto las ramas del servicio doméstico y la manufactura ligera. En atención al nivel de estudios cursados podemos calificar a la población inmigrante como de relativamente

cualificada, a excepción de la procedentes del continente africano. Este hecho tiene relación con la distribución por edades y la propia estructura del país de procedencia. Los individuos que no han tenido estudios se concentran en mayor proporción entre las categorías de inactivos y parados con experiencia ( 9,3% y un 21,8% respectivamente).

Muchas de las características de la inserción en el mercado laboral español dependen o están en relación con el origen del inmigrante. Estas grandes diferencias entre continentes puede llegar a alcanzar casi el 40%. Son superiores a la media española las tasas de ocupación y las tasas de paro, pero no ocurre con el nivel de ingresos, que es inferior a la media española.

El trabajador inmigrante sufre segregación ocupacional, ya que sus oportunidades de empleo se reducen, prácticamente a siete ramas de actividad: servicio doméstico, agricultura, comercio, construcción, servicios profesionales y restauración. Las diferencias encontradas según la procedencia permiten concluir, según el estudio del Observatorio Permanente de la Inmigración de 1998, existe segregación ocupacional en el mercado laboral, pero también la posibilidad de progreso, tanto económico como social. La integración socio económica en la sociedad receptora pasa la inserción en su mercado laboral. Esta inserción se verá favorecida o perjudicada según sea el capital humano del inmigrante, sus capacidades personales y culturales de adaptación al mercado laboral español. Así, las personas con mayores recursos, cualificaciones, formación y experiencia laboral, poseerán mayores posibilidades de avanzar en la sociedad receptora, elementos que en caso de la población inmigrante se concentran en estudios primarios y secundarios. En concreto los últimos estudios aportan datos sobre un 47% en el caso de los hombres y un 55,2% en el caso de las mujeres.

Los indicadores del nivel de integración socioeconómica marcan como principal determinante el trabajo, la tasa de paro es, entre las personas procedentes de Europa del Este, de un 6,7% y para la población africana, del 47,7%. El análisis de esta situación es causa y consecuencia de otros indicadores que son condicionantes para la integración: el dominio del idioma, la vivienda, la solidaridad, las cargas familiares, etc. Los datos recalcan que el 4,7% de las personas habitan en una infravivienda, siendo la proporción más alta para el origen africano, la mayoría de los inmigrantes tienen cargas familiares, cuya media es aproximadamente del 2%. Tan sólo el 54,9% dispone de calefacción. Todos estos elementos están condicionando su integración socio- económica.

Algunos datos significativos que ayudarán a plantear las acciones y actuaciones precisas son:

- La relación existente entre el nivel educativo y las categorías de actividad económica. Las personas que no han tenido estudios se concentran en las categorías de inactivos y parados con experiencia. De aquí se desprende que cuanto menor sea el nivel educativo de las personas mayores dificultades tendrán para ocuparse y acceder a puesto de trabajo cualificados.
- Se da una especialización por género. Las mujeres se concentran en unas ocupaciones y los hombres en otras.
- La situación laboral de mayor precariedad la sufren los inmigrantes procedentes del continente africano, por su nivel de estudios, son el colectivo con mayores cargas familiares, con mayores dificultades de idiomas; condicionantes que están repercutiendo en conseguir y mantener el empleo.
- Existe discriminación salarial y la ganancia media por hora es menor, en el caso de las personas inmigrantes que en las autóctonas. De hecho, en un porcentaje muy alto, los trabajadores inmigrantes están situados en los espacios de la economía sumergida.

Ante esta situación socioeconómica de la población inmigrante en España se plantean las actuaciones para responder a las dificultades de integración que tienen, por este motivo se plantea un itinerario integrado que se detalla en este programa operativo de lucha contra la discriminación.

## 2.4 Emigrantes españoles retornados y migrantes de interior

Por lo que se refiere a los emigrantes españoles que retornan a España en edad de trabajar hay que tener en cuenta que constituyen un sector desfavorecido al encontrarse con serias dificultades para su integración en el mercado laboral dado su desconocimiento y desarraigo de la sociedad española a la que regresan. Para hacer posible la integración laboral de dicho colectivo en igualdad de oportunidades con los trabajadores residentes en España, es preciso desarrollar las siguientes estrategias:

- Apoyar a entidades y asociaciones que desarrollen acciones de información socio-laboral a favor de los emigrantes retornados.
- Fomentar la realización de cursos de formación profesional ocupacional dirigidos a los emigrantes retornados que precisen mejorar su preparación y capacitación profesional para facilitar su integración en el mercado de trabajo.
- Propiciar el trabajo autónomo de los emigrantes retornados mediante ayudas que faciliten su establecimiento como trabajadores autónomos o en fórmulas de trabajo asociado.
- Realizar estudios para conocer la problemática específica de los emigrantes retornados en edad de trabajar, así como de sus hijos, a fin de poder realizar acciones que faciliten su integración en el mercado de trabajo.

En cuanto al colectivo de trabajadores que realizan trabajos de temporada que se ven obligados a desplazarse a otros países comunitarios para participar en campañas agrícolas y no quedar excluidos del mercado de trabajo, es necesario realizar una labor de orientación y asesoramiento que les permita obtener un contrato de trabajo y conocer sus derechos laborales y sociales para que el desplazamiento y el desempeño de su actividad se desarrolle en las mejores condiciones.

Las estrategias mencionadas permitirán que los colectivos a los que se ha hecho referencia puedan mejorar su formación profesional o desarrollar su capacidad empresarial, evitándose así que puedan quedar excluidos del mercado laboral.

A la vista de los resultados obtenidos con el desarrollo de las acciones mencionadas en el pasado, cabe indicar que la valoración es muy positiva por cuanto se ha conseguido evitar que dichos trabajadores queden excluidos del mercado de trabajo.

Basándonos en el Convenio Marco de Colaboración para la ordenación de las migraciones interiores suscrito entre el Ministerio de Trabajo, organizaciones agrarias y sindicales y la Federación Española de Municipios y Provincias, se han establecido Comisiones Provinciales de Seguimiento en las provincias donde son más importantes las campañas de temporada. En estas Comisiones se analiza toda la problemática de las campañas desde el punto de vista sociolaboral y se toman las decisiones oportunas, tendentes a diseñar el itinerario integrado de inserción en el mercado laboral más adecuado para los grupos de trabajadores que ocuparán las ofertas que generen cada una de las campañas.

Esta misma estrategia de inserción se recoge en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, siendo el Plan de movilidad geográfica una de las principales acciones, recogándose en la Directriz 9 el Desarrollo del Programa de apoyo a los trabajadores migrantes.

Las actuaciones que se desarrollen no podrán atender al colectivo de las 80.000 personas que se consideran trabajadores migrantes del interior, únicamente se podrá atender a un número de aproximadamente 3.000 personas en las regiones del Objetivo 3. No obstante, indirectamente podrá beneficiarse un número mayor, difícil de cuantificar por las labores de información y asesoramiento sociolaboral que realizan las organizaciones sindicales.

## 2.5. Reclusos

Los datos contenidos en la coyuntura económica y situación de la población reclusa ponen de relieve las limitaciones que en materia de formación presenta el citado colectivo. Así, el nivel medio de analfabetismo es superior, al menos, en 6 puntos al nacional, con el agravante de que en el caso de la población penitenciaria la media de edad es inferior a 35 años. Sin embargo el porcentaje de analfabetismo a nivel nacional se concentra prácticamente en los grupos de población superiores a 60 años. Estas limitaciones, junto con otras en materia de conformación de la personalidad, autoestima, habilidades y destrezas laborales, hacen que las dificultades de inserción laboral de este grupo sean muy elevadas.

En este sentido, las actuaciones del programa se concentran en las siguientes estrategias:

- Potenciación de las líneas de formación profesional ocupacional, en el contexto de familias profesionales.
- Impulso de la orientación laboral.
- Apoyo en el camino a la inserción laboral, una vez que el interno accede al régimen abierto, a la libertad condicional o a la definitiva.

Todo ello en el marco de itinerarios formativos completos, de tal modo que todos los internos tengan oportunidad de transitar secuencialmente a través de las tres etapas señaladas.

Con independencia de lo anterior, todas las actuaciones integradas en las estrategias descritas se contemplan de modo que se garantice la igualdad de acceso a la formación por parte de hombres y mujeres.

## 2.6. Población gitana

El desarrollo y mejora de la *empleabilidad* o capacidad de inserción profesional de la población gitana requiere partir de unos principios de actuación en los que se han de enmarcar el conjunto de actuaciones a desarrollar:

- Considerar que es necesario aumentar y consolidar la llamada "*centralidad en el empleo*", es decir el lugar que el empleo ocupa en sus referencias y proyectos de vida, ya que este es un factor determinante no solo de acceso al empleo sino también de permanencia en un mercado lleno de inseguridades, y con una fuerte carga de incertidumbres.
- Establecer que la formación profesional inicial dirigida a estas personas deberá atender más a una amplia formación de base.
- Remarcar que las personas como sujetos activos de trabajo serán "competentes" en una relación muy estrecha con el "saber y saber ser", lo que comprende las capacidades, conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar un saber estar en el puesto de trabajo. Siendo estas capacidades sobre todo y junto a los conocimientos estrictamente técnicos, los déficits más importantes de esta población y por tanto factores de empleabilidad claves para su inserción laboral.
- Reconocer y propiciar su presencia en redes informales, una mayor amplitud de sus relaciones, el conocimiento del contexto laboral y todas las habilidades sociales anexas a estos aspectos, como factores que favorecerán su permanente presencia activa en este mercado laboral, disminuyendo los riesgos de exclusión.

No es posible mejorar la empleabilidad si no nos planteamos como principio fundamental el garantizar la accesibilidad de esta población a la oferta de recursos de formación profesional y empleo y a los mercados de trabajo normalizado. Además hay que incrementar la oferta formativa específica y especializada para la población gitana, así como las acciones de orientación profesional para el empleo, dado que hay muchos gitanos que por el momento no van a poder acceder a los recursos normalizados, por lo que es necesario desarrollar experiencias de formación e inserción profesional específicas.

Se manifiesta como absolutamente necesario el tratamiento individualizado del proceso de acceso al empleo, lo que implica un modelo de itinerario personal de inserción laboral. Este proceso individualizado debe partir de un diagnóstico inicial de las condiciones de empleabilidad de cada persona, y a partir de ahí, proponer a cada una de ellas las medidas y pasos necesarios que le ayuden a mejorar sus condiciones y a acceder a un empleo.

Para que esto sea así, hay que apoyarse sobre un enfoque integrado de formación y empleo, basado en la formación mediante el trabajo y en conseguir que esta formación incorpore a la adquisición de conocimientos y destrezas de carácter técnico, el proceso de aprendizaje de un conjunto de habilidades instrumentales (habilidades sociales, hábitos laborales....) que se incorporen al "equipamiento para el empleo" y que ocuparan un lugar central en el itinerario de inserción.

Un aspecto fundamental para impulsar políticas de empleo más activas en la población gitana es el fomento y desarrollo de los "Servicios de Proximidad ", que han sido definidos tanto por la Unión Europea como por algunos Estados Miembros como Nuevos Yacimientos de Empleo: Servicios a la mejora de la calidad de vida de las personas y a la integración de los grupos desfavorecidos, responde claramente a la previsión existente en los países de la Unión Europea de que a corto plazo se producirá una expansión del gasto, y en consecuencia de la actividad y del empleo en los servicios de carácter socio-educativo, socio-sanitario y socio-cultural.

Este tipo de servicios es intensivo en creación de empleo, y además puede emplear a personas de las propias comunidades a las que van dirigidos; este es el caso de la comunidad gitana, caso en el que se considera apropiado incorporar gitanos como profesionales en el desarrollo de estos servicios (mediadores interculturales, animadores, etc.), experiencia que en algunos municipios y territorios del Estado Español ya se viene desarrollando.

Algunas de las actividades de este sector, en las que la población gitana presenta unas condiciones favorables tanto por sus necesidades sociales, como por sus potencialidades de capacitación y cualificación de cara al empleo, son las siguientes:

- Servicios a domicilio y cuidado de los niños.
- Mejora de las condiciones higiénicas y de salud de la población.
- Apoyo y seguimiento escolar, refuerzo al acceso a la E.S.O. y a la formación profesional, actividades extraescolares y de verano, convivencia y mediación en conflictos, etc.
- Valorización del patrimonio cultural y desarrollo cultural local.
- Servicios de medio ambiente: gestión de residuos.

Sin olvidar, la necesidad manifiesta de acceso a la formación con relación a las nuevas tecnologías, especialmente en las generaciones más jóvenes de la población gitana, como instrumento fundamental para asegurar la consistencia de su incorporación y permanencia en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, y a la vista del estudio de la problemática sociolaboral de este colectivo será importante y decisivo dar un impulso a esta estrategia de actuación, que combina:

- El acceso a nuevos empleos por parte de la población gitana y la promoción de la igualdad de oportunidades, ya que estos empleos podrán ser cubiertos de forma prioritaria por la mujer gitana, mediante una previa formación y cualificación profesional.
- El apoyo al desarrollo local en tanto que marco en el que se pueden detectar con mayor precisión las necesidades urgentes no cubiertas y susceptibles de actividad y empleo y que a su vez puede y debe ser generadora de un desarrollo endógeno que movilice los recursos existentes.

Para el desarrollo de estos servicios, se pondrá en marcha en cada una de las Comunidades Autónomas a las que va dirigido el programa, una unidad operativa, cuya misión fundamental será apoyar a las entidades públicas y privadas de la región, para que impulsen políticas sociales más activas dirigidas a la población gitana, que se traduzcan en el incremento de servicios hacia la misma.

## 2.7. Colectivos en situación o riesgo de exclusión social

En las últimas dos décadas se han incrementado los incentivos a la contratación empresarial de los colectivos en dificultad. Los resultados fueron muy escasos debido fundamentalmente a la no discriminación positiva. Las evaluaciones realizadas sobre las políticas de empleo recomendaban la creación de nuevas políticas activas de empleo relacionadas con los servicios de apoyo, orientación y estímulo a las personas desempleadas. Como hemos visto las capacidades de empleo de los excluidos están muy limitadas por situaciones de desestructuración personales, que provocan la falta de aptitudes y hábitos apropiados para el desempeño de una actividad laboral normalizada. Aquí las organizaciones sociales juegan un papel significativo aplicando un modelo integral de intervención.

La marginación social y las situaciones de pobreza y exclusión que sufren determinadas personas no es sólo un problema de carencias materiales, sino que además es una cuestión de falta de expectativas y posibilidades para desarrollar un proyecto vital humanamente digno. En el ámbito laboral la falta de expectativas se concreta en la carencia de los requisitos básicos, que exige el mercado de trabajo, para desempeñar un empleo y que se identifican como condiciones de *empleabilidad*, síntesis de aptitudes y actitudes que en el resto de las personas aparecen como cualidades convencionales: hábitos sociales y laborales, conocimientos educativos mínimos, cualificación laboral y, actitudes, relacionadas con la motivación, el sentido de responsabilidad, etc. La diferencia que existe, entre poseer o no las condiciones mínimas de empleabilidad, es lo que justifica que deban existir políticas específicas de empleo de inserción laboral dirigidas a mejorar las carencias básicas y posibilitar que las personas se sitúen en condiciones de igualdad de oportunidades de acceso al mercado de trabajo. Esto es lo que llamaríamos nuevas políticas activas de empleo de inserción laboral, las cuales han de estar animadas por los siguientes *principios fundamentales*:

- La personalización de las políticas de empleo: las nuevas políticas de empleo deben concebirse con un carácter personalizado y tendente a mejorar las condiciones de empleabilidad de una persona concreta. Ello se puede lograr mediante un proceso de aprendizaje que desarrolle un plan personal de empleo (itinerario) en el que se recogen los pasos y actuaciones que va a protagonizar la persona para mejorar sus capacidades laborales. La experiencia de las organizaciones sociales en el desarrollo de itinerarios de inserción laborales, muestra que éstos son más efectivos y eficientes que los que se aplican de forma indiscriminadas: servicios generalistas de información, formación y orientación para el empleo.
- El acompañamiento: La base del itinerario de inserción y la ejecución del proyecto personal de empleo, requiere que la organización social desarrolle una acción de acompañamiento, que se basa en el respeto a la autonomía y protagonismo de la persona, y tiene como objeto asesorar, seguir, motivar y apoyar psicológicamente al protagonista. En el trabajo de inserción laboral la mera

transmisión de información y asesoramiento son insuficientes pues no son los problemas fundamentales, sino el apoyo personalizado y solidario para la realización de su itinerario de inserción laboral.

- El tiempo como factor clave de la inserción: El deterioro personal que producen las situaciones de exclusión y los problemas estructurales de empleo, no se pueden superar en cortos plazos de tiempo, requieren periodos de trabajo de inserción de medio plazo, próximos a los dos/tres años. La unión que está produciendo entre las políticas sociales de carácter asistencial y aquellas otras especializadas en la inserción laboral ha supuesto un cambio profundo en la visión que existe de la inclusión social, al ligar ésta con el desempeño de un trabajo, o la realización de una actividad económica. Esta conexión ha permitido acuñar un nuevo modelo de itinerarios personales de inserción laboral. La acumulación de las experiencias pasadas, tanto en nuestro país como en el resto de países europeos, muestran que la inserción social se debe concebir como un proceso a medio y largo plazo que exige el cumplimiento sucesivo de unos objetivos parciales, progresivos en el tiempo.
- Un nuevo modelo de aprendizaje: Una de las principales aportaciones de las organizaciones sociales a las políticas de empleo es el desarrollo de un nuevo modelo de aprendizaje-formación, mediante el trabajo. La experiencia indica que el modelo de formación para la cualificación laboral, basado en una formación teórica alejada de las condiciones habituales de trabajo, no resulta procedente para personas con dificultades importantes de empleabilidad. Para evitar el rechazo que despierta la formación académica y buscando un tipo de aprendizaje de carácter integral, que no se circunscribe sólo al desarrollo de una habilidad profesional, se ha creado un modelo de aprendizaje en el que se reproducen, lo más fielmente posibles, las condiciones reales de trabajo: relaciones laborales, objetivos de productividad, trabajo en equipo, responsabilidad individual, adaptadas a las situaciones personales de partida de cada individuo.

La consolidación del modelo de cualificación laboral mediante el desarrollo de una historia laboral y profesional, requiere que se aplique el sistema de titulación de Certificados de Aptitudes Profesionales, previstos en la reforma de la Formación Profesional, homologables a los títulos académicos de la Formación Profesional. Esto permitiría normalizar el trabajo de inserción laboral dando una salida al esfuerzo formativo que realizan las personas en procesos de inserción.

El análisis de la problemática que presenta este colectivo de cara a su inserción en el mercado laboral se desprenden dos líneas estratégicas de actuación interrelacionadas entre sí:

- la promoción de mercados de actividad para el empleo de inserción
- el apoyo directo a las estructuras de inserción, como instrumentos necesarios para llevar a cabo los procesos de inserción<sup>7</sup>.

## **2.8. Evaluación de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo**

El Plan del Objetivo 3 de España incluye una completa evaluación de la situación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Las principales conclusiones de esta evaluación son las siguientes:

---

<sup>7</sup>- Cf. JIMÉNEZ, Eduardo, BARREIRO, Fernando y SÁNCHEZ, Joan, *Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona, Fundación CIREM, 1998. También LAFONTAINE, Oskar y MÜLLER, Christa, *No hay que tener miedo a la globalización. Bienestar y trabajo para todos*. Madrid, Edit. Biblioteca Nueva, 1998.



- La evolución demográfica obliga a relativizar los datos de crecimiento de la actividad y de la ocupación en las mujeres, ya que el número de éstas en edad laboral es muy superior al de los varones.
- Con todo, la tasa de actividad de los varones prácticamente duplica a la de las mujeres.
- Se está registrando una fuerte disminución en la tasa de actividad entre las mujeres más jóvenes, especialmente entre 16 y 19 años.
- El incremento que se aprecia en la tasa de actividad general se debe al registrado en la actividad de las mujeres del grupo de edad de 25 a 54 años.
- La evolución de las tasas de actividad de hombres y mujeres por grupos de edad permite adivinar una tendencia de acercamiento, al desplazarse el grupo con mayor tasa de actividad a las mujeres de 25 a 54 años.
- Semejante tendencia cabe apreciar en relación con la evolución de las tasas de ocupación.
- La tasa de ocupación ha mejorado entre las mujeres, pero en menor proporción que entre los hombres. La tasa de ocupación de las mujeres continua siendo la mitad que la de los varones.
- En el grupo de edad de 20 a 24 años, el incremento en la tasa de ocupación de los varones desde 1993 es más del doble del registrado en las mujeres.
- Las tasas de actividad y de ocupación de las mujeres aumentan y se acercan a las de los hombres a medida que aumenta el nivel de estudios.
- La mayor parte de las mujeres que tratan de reincorporarse al trabajo después de largos períodos de inactividad se encuentra entre los 30 y los 44 años.
- Tres cuartas partes de las mujeres de entre 30 y 44 años compatibilizan el trabajo fuera y dentro del hogar.
- En cuanto a la evolución del paro, se consolida una tendencia a la dualidad en el mercado de trabajo, y muy especialmente entre las mujeres, ya que quienes no han trabajado antes cada vez lo tienen más difícil para encontrar empleo.
- Así se desprende de la tendencia a la consolidación del paro de larga duración entre las mujeres y del aumento de paradas de larga duración que no han trabajado con anterioridad.
- El número de contratos de duración indefinida y de conversiones de contratos temporales en indefinidos es más del doble para los varones a pesar de que las mujeres suelen componer en mayor proporción los colectivos de potenciales beneficiarios de estas medidas.
- Las medidas específicas para fomentar la contratación de mujeres en las profesiones en las que se encuentran subrepresentadas muestra un sorprendente fracaso.
- El trabajo a tiempo parcial continúa siendo predominantemente femenino, ya que más del 75% de los contratos a tiempo parcial se celebran con mujeres.
- Se mantiene la diferencia salarial entre hombres y mujeres en términos muy similares a los registrados al iniciarse la actual etapa constitucional.
- Parece necesario intensificar las actuaciones para incentivar la actividad y la ocupación de las mujeres especialmente en la zona dentro del Objetivo1, a la vista de que se están acentuando las diferencias entre las tasas de actividad y de paro de esta zona respecto de las de la zona fuera del Objetivo 1.
- En las Comunidades Autónomas fuera del Objetivo1 la evolución de la actividad, de la ocupación y del desempleo resultan más favorables para las mujeres, produciéndose además con mayor rapidez un acercamiento entre las tasas de hombres y de mujeres.
- Podrían corregirse algunas de las medidas que se han venido llevando a cabo en los últimos años para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, pero cuyos efectos están resultando "perversos", al favorecer, a los varones o resultar insignificantes para las mujeres. Especialmente claro es el caso de los incentivos a la contratación de interinidad para sustituir a quienes hacen uso de la excedencia para el cuidado de hijos.
- Resulta imprescindible dirigir medidas incentivadoras de la ocupación de las mujeres más jóvenes y de las que se encuentran en el grupo de edad de entre 25 y 54 años, así como la contratación paradas de larga duración y de paradas que no han trabajado con anterioridad.

- Deberían estudiarse los efectos de la concentración de mujeres entre quienes no han trabajado nunca o cuentan con amplios períodos de inactividad, sobre el Sistema español de Seguridad Social ya que, de mantenerse la actual regulación de las prestaciones por desempleo y por jubilación estaría creciendo de forma alarmante el colectivo de mujeres que van a quedar fuera del ámbito de cobertura de dichas prestaciones y que, además cada vez lo tendrán más difícil para generar derecho a futuras prestaciones.
- Sería necesario revisar el actual Sistema de Seguridad Social en relación con la protección de los trabajadores temporales y a tiempo parcial. Ello conllevaría un efecto especialmente beneficioso para las mujeres que registran tasas más altas de temporalidad y trabajo a tiempo parcial.
- Como consideraciones generales, es deseable que la legislación española incluya una definición de la discriminación indirecta, tal y como se está recomendando desde las distintas instituciones de la Unión Europea desde hace tiempo.
- Deberían perfeccionarse los datos disponibles en las fuentes oficiales sobre el mercado de trabajo español desagregado por sexos, especialmente en cuanto a la información por Comunidades Autónomas se refiere, y en cuanto a las contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.
- La diversidad de factores y de matices que confluyen en la identificación y en la consecución de la igualdad de oportunidades y de la eliminación de las discriminaciones exige un estudio en profundidad no ya de las medidas llevadas a cabo para el fomento de la igualdad de oportunidades, sino del ordenamiento laboral en su conjunto desde la perspectiva de género.
- Sólo así se podrán identificar las situaciones de discriminación indirecta que, como ya apuntó hace tiempo la Comisión de la UE son las más frecuentes, las más perversas y las más difíciles de detectar.

## **2.9. Breve referencia al impacto medio-ambiental**

Las medidas recogidas en este Programa Operativo, en particular de las que suponen una adecuación de las estructuras de atención a la población destinataria de las acciones, debería contribuir a una mejora del medio ambiente urbano, mediante una ordenación y una utilización más racional de los recursos disponibles.

Por otra parte, desde el punto de vista de los recursos humanos, no cabe duda de que los nuevos yacimientos de empleo ligados a temas medio ambientales constituyen una oportunidad singular para la integración laboral de los colectivos que presentan especiales dificultades de inserción. El refuerzo de los aspectos medio ambientales en las tareas de formación y el apoyo a la generación de empleo en estos ámbitos deberían ser una parte importante de los resultados de este programa.

### **3.- DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN**

#### **3.1. Introducción**

Como resultado del análisis de la coyuntura económica y de la problemática socio-laboral que los colectivos beneficiarios de este Programa presentan para su integración en el mercado laboral, en base a los pilares y directrices que componen el Plan Nacional de Empleo de 1999, respondiendo a la definición reglamentaria de los ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo para el período 2000-2006 las actuaciones comprendidas en este Programa se articulan en torno a los siguientes ejes:

- Eje 6 Participación de las mujeres en el mercado de trabajo
- Eje 7 Integración laboral de las personas con especiales dificultades
- Eje 9 Asistencia técnica

Las actuaciones se refieren al desarrollo de actividades a favor de las personas, de las estructuras y sistemas y de acompañamiento:

- Las actividades a favor de las personas comprenden, en su mayor parte, itinerarios integrados de inserción (orientación – formación - ayuda a la inserción).
- La ayuda a estructuras y sistemas para aumentar la eficacia de las actividades a favor de las personas, entre los cuales cabe destacar el desarrollo de vínculos entre el mundo del trabajo y los centros de formación, lo cual facilita enormemente la integración laboral de los colectivos beneficiarios.
- Medidas de acompañamiento, entre las que hay que resaltar el acompañamiento sociopedagógico para facilitar los itinerarios integrados de inserción y la asistencia a la prestación de servicios a beneficiarios y a personas dependientes que, especialmente para las mujeres, contribuirán a la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **3.2. Contenido de los ejes**

##### **EJE 6 “Participación de las mujeres en el mercado de trabajo”**

###### Objetivos específicos

Las actuaciones dentro de este eje tienen como objetivo general el de asegurar la equiparación entre géneros en el mercado de trabajo. Se han establecido los siguientes objetivos específicos respondiendo a los problemas concretos, planteados en el primer capítulo de este documento, para el acceso de las mujeres al trabajo:

- Mejorar la empleabilidad de las mujeres;
- Fomentar la actividad empresarial de las mujeres;
- Combatir la segregación vertical y horizontal, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

## Análisis de coherencia

Las actuaciones que se propone incluir en este Programa Operativo se inscriben en la Estrategia Europea por el Empleo y en el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España, en las directrices que integran el Pilar IV, tendente a "Reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", a través de medidas que permitan incluir un enfoque de integración en las políticas generales del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, combatir la discriminación entre hombres y mujeres, conciliar la vida laboral con la vida familiar y facilitar la reincorporación al mercado de trabajo.

Las medidas de este Programa Operativo responden concretamente a las directrices 19, 20 y 22, referidas al aumento de la tasa de ocupación femenina, la reducción de la tasa de desempleo, la mejora de su calidad de empleo y el incremento de su presencia en las ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas, así como facilitar a las mujeres asistencia técnica, asesoramiento, formación en nuevas tecnologías, capacitación y reciclaje a través de los Servicios de Intermediación de Empleo.

En todo caso, la intervención se concreta tanto en el diseño de acciones específicas dentro del IV Pilar, como en la introducción de la óptica de género transversalmente en cada uno de los otros tres pilares.

Así mismo, dichas estrategias y acciones están planteadas siguiendo la definición reglamentaria del ámbito prioritario e) de actuación del Fondo Social Europeo para el periodo 2000-2006, referido a "medidas especiales para mejorar el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo incluido el desarrollo de su carrera y su acceso a las nuevas oportunidades de trabajo y a la creación de empresas, y para reducir la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo en función del sexo".

## Complementariedad

La estructura territorial del Estado español, organizado en municipios, provincias y Comunidades Autónomas, con autonomía para la gestión de sus respectivos intereses, así como la distribución de competencias existente en materia de empleo y asuntos sociales, hace que coexistan actuaciones de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, cuya coherencia y coordinación se canaliza a través de las Conferencias Sectoriales correspondientes, que a tenor de la Ley 12/83, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico, integran a los consejeros de las Comunidades Autónomas y el Ministro del ramo.

De acuerdo con ello, fue constituida la Conferencia Sectorial de la Mujer, con el fin de obtener la necesaria cooperación, colaboración y coordinación entre las actuaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas en esta materia.

Según el Reglamento interno de la Conferencia Sectorial de la Mujer, las funciones de ésta son:

- a) Servir de cauce de información de las normas dictadas por las diferentes administraciones públicas en relación con las políticas de igualdad de oportunidades.
- b) Deliberar sobre los proyectos de normas, disposiciones y programas que sean sometidos a su consideración.
- c) Articular la cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

- d) Cooperar y colaborar con el alcance que, en cada caso, determine la ley en las políticas de igualdad de oportunidades, así como intercambiar información y datos estadísticos.
- e) Acordar los criterios comunes de distribución de los créditos presupuestarios destinados a las comunidades autónomas y examinar y deliberar sobre los programas desarrollados en las mismas con cargo a esos créditos.
- f) Participar en la elaboración, desarrollo y seguimiento de los planes de igualdad de oportunidades de las mujeres.
- g) Articular la participación de las comunidades autónomas en los asuntos que sean objeto de tratamiento en las Comunidades Europeas, tanto en la fase de formulación de la posición española como en la ejecución de las políticas comunitarias, sin perjuicio de las competencias de la Conferencia para Asuntos Relacionados con las Comunidades Europeas.
- h) Coordinar los estudios, encuestas, investigaciones y campañas de ámbito nacional a realizar sobre el colectivo de mujeres.
- i) Cualesquiera otras que contribuyan a asegurar la necesaria cooperación, colaboración, y coherencia de actuaciones de los poderes públicos en materia de mujer.

En lo referente a la complementariedad de la intervención de los distintos departamentos de la Administración General del Estado, se explica en la organización del Instituto de la Mujer y en la estructura, composición y funcionamiento del Consejo Rector del mismo, en el que están representados los distintos departamentos ministeriales y los agentes sociales, y que, junto a la Directora General del Instituto, conforman los órganos rectores del Organismo. La presidencia del Consejo Rector corresponde al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y la Vicepresidencia, a la Directora General del Instituto de la Mujer y está integrado por representantes de los Ministerios de Administraciones Públicas, Asuntos Exteriores, Defensa, Industria y Energía, Presidencia, Justicia, Agricultura, Pesca y Alimentación, Economía y Hacienda, Educación y Cultura, Medio Ambiente, Interior y Sanidad y Consumo. Además integran este Consejo, otras seis personas, designadas entre personas de acreditada trayectoria personal y profesional a favor de la igualdad de derechos de ambos sexos.

En cualquier caso, la planificación de la complementariedad de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en las distintas formas de intervención que concurren en el territorio de una Comunidad Autónoma en la misma Medida será objeto de una atención particular en los mecanismos de identificación previa de las actuaciones que forman parte de la programación y en el sistema de seguimiento de la ejecución. Los responsables del programa nacional elaborarán anualmente un informe sobre la incidencia regional de sus actuaciones y sus previsiones en este aspecto para el ejercicio siguiente que será tomado en consideración por el Comité de Seguimiento de cada Programa Operativo para la adaptación del Complemento de Programa, en su caso.

#### Comparación con el período anterior.

Dentro del Eje relativo a la "Participación de las mujeres en el mercado de trabajo", se proponen una serie de medidas, algunas de las cuales suponen una continuidad con el anterior Marco Comunitario de Apoyo (1994-1999), incorporándose otras medidas novedosas.

#### *Continuidad de acciones:*

- Programas de formación profesional ocupacional y orientación laboral: a pesar del esfuerzo realizado en el anterior Marco Comunitario de Apoyo, en la línea de combatir la situación de precariedad de las mujeres en el mercado laboral, según lo descrito en el marco general de este documento, podemos comprobar que todavía queda mucho camino que recorrer para alcanzar una

situación de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, la formación sigue siendo la herramienta fundamental para acceder, mantenerse o promocionarse en el mercado de trabajo actual, siempre cambiante, por lo que, durante este período se continuarán impartiendo programas de formación innovadora y de orientación laboral, dirigidos a los colectivos de mujeres que sufren en mayor medida la situación de desigualdad en el empleo. No obstante, el contenido de dichos programas se adaptará a las nuevas demandas del mercado de trabajo.

- Se ampliará la concesión de ayudas financieras al autoempleo. Teniendo en cuenta que en los últimos ocho años, la creación de empresas por mujeres ha aumentado un 160%, constatamos el enorme potencial de creación de trabajo que tiene el autoempleo. Sin embargo, en el tercer trimestre de 1999 el porcentaje de mujeres empresarias en España era de tan sólo el 30,37% del empresariado, por lo que se considera necesario continuar fomentando la actividad empresarial de las mujeres.
- Según los datos aportados en el primer capítulo de este documento, se han constatado una serie de deficiencias en cuanto a la situación profesional de las mujeres: precariedad en el empleo, ausencia de representación en puestos directivos, menor remuneración para trabajos equivalentes, desigualdad en el reparto de responsabilidades familiares, con el consecuente impacto negativo sobre el desarrollo profesional de las mujeres. Con el fin de contribuir a modificar este esquema, se continuará realizando una labor de información y sensibilización dirigida a la sociedad en general, a fin de eliminar prejuicios y modificar actitudes, a través de jornadas, seminarios, campañas de publicidad, exposiciones, así como el desarrollo de estadísticas, estudios e investigaciones en materia de igualdad de oportunidades y empleo.
- Así mismo, se continuarán desarrollando acciones tendentes a la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones relacionadas con el empleo, mediante actuaciones de formación y sensibilización dirigidas a los diferentes actores que intervienen en el mercado de trabajo, a cuyo fin se elaborarán y distribuirán los materiales técnicos que resulten pertinentes.

#### *Acciones nuevas*

- Prestación de servicios de formación, información y asesoramiento técnico a mujeres emprendedoras y empresarias, que desarrollen su actividad tanto en el ámbito rural como en el ámbito urbano, desarrollando asimismo acciones que potencien las redes de empresarias, a fin de incrementar la cooperación empresarial, que es uno de los puntos débiles que presenta el empresariado femenino.
- Actuaciones de apoyo a las empresas y organizaciones para la implantación de planes de acción positiva con el fin de eliminar condiciones de discriminación.
- Puesta a disposición de estructuras intermedias que presten servicios a teletrabajadoras y fomento de redes telemáticas a través de Internet.

#### Descripción genérica de las medidas

- **Medida 6.1 “Mejorar la empleabilidad de las mujeres”**

Se diseñarán programas de formación y orientación laboral consistentes en acciones formativas de carácter innovador dirigidas a aquellos colectivos que pertenecen a bolsas muy localizadas de desempleo o que están amenazados de paro de larga duración, con especial atención al colectivo de

mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, con el fin de proporcionarles cualificación, tanto en la formación inicial como en el reciclaje de conocimientos, o para obtener una mayor diversificación profesional posibilitando la presencia de mujeres en aquellos sectores donde se encuentran subrepresentadas, o cualificando en nuevas profesiones. Con el mismo objetivo, se concederán becas de formación en igualdad de oportunidades. Con el fin de integrar las acciones en un esquema de itinerario de inserción, se impartirán, dentro de esta medida, programas de orientación laboral y técnicas de búsqueda de empleo, y se complementarán, cuando sea preciso, con medidas de acompañamiento que faciliten la participación de las mujeres en estos programas formativos.

Por otro lado se fomentará la puesta a disposición de estructuras intermedias que presten servicios a teletrabajadoras y las redes telemáticas a través de Internet con el fin de adaptarse a las nuevas tecnologías, que suponen una de las mayores fuentes de creación de nuevos empleos.

En todas las actuaciones incluidas en esta medida, se prestará especial atención al colectivo de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas. En aquellos casos en que la situación personal de las beneficiarias de estos programas lo requiera, se arbitrarán fórmulas complementarias que faciliten el acceso de las beneficiarias a la formación

Esta medida representa alrededor de un 50% del coste total del eje. Se prevé que se beneficiarán de estas actuaciones unas 5.600 personas.

- **Medida 6.2 “Fomentar la actividad empresarial de las mujeres”**

Se apoyará la prestación de servicios de formación, información y asesoramiento técnico a mujeres emprendedoras y empresarias, que desarrollen su actividad tanto en el ámbito rural como en el ámbito urbano, desarrollando asimismo acciones que potencien las redes de empresarias, a fin de incrementar la cooperación empresarial, que es uno de los puntos débiles que presenta el empresariado femenino.

Por otra parte, se incluye la concesión de ayudas financieras al autoempleo, bajo el régimen de subvenciones y de acuerdo con la normativa del Estado.

Esta medida representa alrededor de un 30% del coste total del eje. Se prevé que se beneficiarán de estas actuaciones unas 13.200 personas.

- **Medida 6.3 “Combatir la segregación vertical y horizontal, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral”.**

Las actuaciones incluidas en esta medida se dedicarán a :

- Formación para el desarrollo de habilidades directivas para mujeres, dirigida a luchar contra el *techo de cristal*, facilitando la promoción profesional de las mujeres y su desarrollo de carrera.
- Apoyo a las empresas y organizaciones para la implantación de planes de acción positiva. Para ello se prestará la asistencia necesaria para la realización de diagnósticos de las plantillas de las empresas y organizaciones que decidan participar, y el diseño de los planes de acción positiva adecuados a cada una de ellas.
- Integración del principio de igualdad de oportunidades a través de líneas formativas y sensibilizadoras dirigidas a los diferentes actores que intervienen en el mercado de trabajo, a cuyo fin se elaborarán y distribuirán los materiales técnicos que resulten pertinentes.

- Información y sensibilización dirigida a la sociedad en general, a fin de eliminar prejuicios y cambiar mentalidades, a través de jornadas, seminarios, campañas de publicidad, exposiciones, así como el desarrollo de estadísticas, estudios e investigaciones en materia de igualdad de oportunidades y empleo.

Esta medida representa alrededor de un 20% del coste total del eje.

Para facilitar el acceso de las mujeres a las actuaciones de formación y empleo contempladas en las tres medidas descritas, se llevarán a cabo, en aquellos casos que la situación personal de la destinataria lo requiera, acciones de acompañamiento consistentes en el establecimiento de una ayuda económica para el cuidado de las personas dependientes. Además en las campañas de información y sensibilización se potenciará el desarrollo de actuaciones de acompañamiento que presten servicio a personas dependientes para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

## **EJE 7 “Integración laboral de las personas con especiales dificultades”**

### Objetivos Específicos

- Promover, a través de itinerarios integrados, la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta un adecuado enfoque de género, a través del desarrollo de itinerarios personalizados y multidisciplinares, que contemplen acciones de información, orientación, formación y acompañamiento e intermediación en el mercado de trabajo.
- Aumentar la participación de las personas con especiales dificultades en el mercado de trabajo, con una particular atención de la población migrante y de la reclusa, y en general de la población que se encuentra en situación o en riesgo de exclusión, mejorando su acceso a la formación y al empleo mediante itinerarios integrados de inserción y el fomento de los servicios de proximidad.
- Incrementar el conocimiento sobre la situación socio-laboral de estos colectivos.
- Aplicar el principio transversal de igualdad de oportunidades hombre-mujer fomentando la participación de la mujer en función de peso específico que tuviera en el colectivo beneficiario.

### Análisis de coherencia

Con respecto a la Estrategia Europea por el Empleo y al Plan Nacional de Empleo de 1999, este eje entronca directamente con la Directriz 9, “Promover un mercado de trabajo abierto a todos” del pilar I, “Mejorar la capacidad de inserción profesional”.

También representa un apoyo a las directrices 1 y 2, “Combatir el desempleo juvenil y prevenir el paro de larga duración”, la 3 “Medidas activas para mejorar la empleabilidad” y la 8 “Dotar a los jóvenes de mayor capacidad de adaptación creando o desarrollando sistemas de aprendizaje”, del mismo pilar I en cuanto a la extensión transversal del principio de no discriminación.

El Plan Nacional de Empleo concentra en dos objetivos claves las actuaciones relativas al empleo de las personas con discapacidad y de las que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión: mejorar la capacidad de inserción profesional y apoyar el empleo. Las medidas propuestas en este eje responden a estas propuestas.



Este eje responde al ámbito prioritario b) del FSE (Promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el acceso al mercado de trabajo, con especial atención a quienes corren peligro de quedar excluidos) y a la definición de ejes prioritarios del Fondo Social Europeo establecida en el Marco Político de Referencia del Plan del Objetivo 3.

#### Complementariedad con otras intervenciones

En general, la complementariedad viene dada por la especificidad del colectivo al que se dirigen las actuaciones y por la amplitud y diversidad del universo de población potencialmente beneficiaria, lo que no permite llegar a una cobertura total por parte de ninguna institución. Las actuaciones se realizan en gran medida en colaboración con las CC.AA., Diputaciones y Ayuntamientos, con los que se coordinará la realización de las mismas.

Las actuaciones dirigidas a colectivos de discapacitados inciden de manera particular en el ámbito de la difusión como una herramienta clave de las políticas de sensibilización que contribuyan a hacer visible el fenómeno de la discapacidad y socialmente asumidas soluciones de integración y normalización. Se trata de acciones selectivas y segmentadas en razón de los distintos colectivos de posibles receptores de las acciones de difusión/sensibilización.

De otra parte, el programa operativo plantea incidir especialmente en favorecer las políticas dirigidas a emprendedores, en apoyar la generación de empleo y empresas bajo fórmulas propias de la economía social y en optimizar las oportunidades de inserción en modalidades de empleo de transición. Se propone un régimen de ayudas a los emprendedores que complemente el régimen de ayudas públicas a la contratación de personas con discapacidad.

En cuanto a la atención a la población migrante, cada institución o entidad no llega a alcanzar a la totalidad del número de personas susceptibles de ser atendidas. Se trata de potenciar las actividades dirigidas a este colectivo, aumentando el número de promotores, que aún son insuficientes, para atender las necesidades planteadas. La complementariedad se lleva a cabo mediante la realización de acuerdos o convenios entre las entidades privadas y públicas que realizan intervenciones dirigidas a este colectivo.

La complementariedad de las actuaciones sobre la población gitana con las intervenciones de otros organismos en el mismo territorio se asegura mediante el establecimiento de coordinaciones y partenariados sobre el terreno que permitan una coherencia lógica y una rentabilización del conjunto de los recursos de formación profesional y empleo, establecer plataformas, vías y cauces de intermediación para resolver el problema actual de acceso que tiene la población gitana a la oferta de formación y empleo normalizado y diseñar los perfiles, funciones y coordinaciones necesarias (con entidades públicas y privadas), para garantizar el seguimiento de los alumnos que acceden a la oferta normalizada de formación profesional.

Las actuaciones de formación incluidas en este eje, en particular las de la población reclusa, son complementarias de las realizadas por el Instituto Nacional de Empleo ya que éstas se destinan exclusivamente a formación profesional ocupacional de larga duración y solamente pueden destinarse a las especialidades convocadas y en aquellos centros en los que puede impartirse la citada especialidad. La oferta del INEM solamente cubre un porcentaje de las necesidades totales de formación profesional de la organización, tanto desde el punto de vista de su grado de cobertura como de las actuaciones concretas que se pueden realizar con cargo a la misma: cursos concretos y de una determinada duración; en general muy largos. Por el contrario, las actuaciones recogidas en este eje permiten una mayor diversidad de actuaciones, con lo que se complementa la formación profesional

ocupacional, orientación laboral y acompañamiento y se estructura la duración de los cursos en créditos acumulables, más adaptados a las peculiaridades de los usuarios de los mismos: personas con dificultades de movilidad y con escasa capacidad para llevar a cabo tareas de larga duración.

Las mismas consideraciones podrían realizarse en relación con las actuaciones financiadas por las Comunidades Autónomas que ya han asumido sus competencias.

En cualquier caso, la planificación de la complementariedad de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en las distintas formas de intervención que concurren en el territorio de una Comunidad Autónoma en la misma Medida será objeto de una atención particular en los mecanismos de identificación previa de las actuaciones que forman parte de la programación y en el sistema de seguimiento de la ejecución. Los responsables del programa nacional elaborarán anualmente un informe sobre la incidencia regional de sus actuaciones y sus previsiones en este aspecto para el ejercicio siguiente que será tomado en consideración por el Comité de Seguimiento de cada Programa Operativo para la adaptación del Complemento de Programa, en su caso.

### Comparación con el periodo anterior

Las actuaciones contempladas en este eje complementan, amplían y dan continuidad a las desarrolladas en el periodo 1994-99, a través de los Marcos Comunitarios de Apoyo y de la Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos EMPLEO, particularmente en sus capítulos HORIZON e INTEGRA. Los resultados obtenidos han permitido desarrollar metodologías, adquirir experiencias y proporcionar "saber hacer" y capacidad de gestión, factores que hacen posible afrontar con garantías de éxito las actuaciones aquí contempladas.

Junto a la línea de continuidad sobre las buenas prácticas ya experimentadas, las actuaciones recogidas en este Programa introducen nuevos aspectos en entre los que cabe destacar:

- Inclusión de estudios y diagnósticos para la identificación de oportunidades (nuevos yacimientos de empleo, barreras para la integración...).
- Desarrollo de servicios multidisciplinares de empleo, acciones innovadoras de captación y orientación de beneficiarios.
- Adapta la formación a las necesidades detectadas con la inclusión de programas de cualificación básica adaptados al colectivo, itinerarios de formación ampliados adaptados a las Eurocertificaciones y los Certificados de Profesionalidad, inclusión de nuevas tecnologías de la información y comunicación, desarrollo de sistemas de teleformación, inclusión de programas de formación transversal, entre otros.
- Promueve la generación de empleo para personas con discapacidades a través de acciones de información, formación y asistencia técnica a la creación de nuevas empresas, con especial énfasis en las zonas rurales.
- Incorpora un Portal de la Discapacidad en Internet que integra las acciones del P.O. en el desarrollo práctico de la Sociedad de la Información, haciendo accesible una multiplicidad de informaciones y servicios.
- Asimismo ofrece un enfoque de género en el que se incide de manera especial en el colectivo de mujeres discapacitadas.

La innovación más importante de las actuaciones en relación con el periodo anterior es el diseño de itinerarios integrados de inserción que abarcan desde la formación profesional al acompañamiento para la inserción pasando por la orientación, fomento de la empleabilidad y apoyo en la búsqueda de empleo.

Se pretende generalizar los resultados obtenidos en la Iniciativa EMPLEO que ha permitido el ensayo y la experimentación de nuevas formas de hacer en el terreno de la formación y la inserción laboral de estos colectivos. Por ejemplo, en el caso de la población gitana, INTEGRA ha experimentado en el municipio de Madrid un dispositivo integrado de formación y empleo con la población gitana joven (DISPOSITIVO "ACCEDER"), que ha tenido un impacto positivo y ha conseguido unos éxitos relevantes; estos resultados permiten en este momento generalizar esta experiencia a otros municipios españoles.

#### Descripción genérica de las medidas

- **Medida 7.1 "Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral."**

Dentro de esta medida se realizarán las siguientes acciones:

- Acciones dirigidas al conocimiento, análisis, previsión, difusión y sensibilización sobre la problemática específica de las personas discapacitadas en el ámbito laboral: se incluye aquí la investigación de las nuevas tecnologías susceptibles de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante su aplicación a la formación ocupacional y a la adaptación de puestos de trabajo, posibilitando el acceso al empleo y entornos laborales más cómodos y ergonómicos.
- Programas de formación profesional dirigida a discapacitados, incluyendo la mejora de las competencias básicas, la rehabilitación profesional, la orientación y el asesoramiento: se incluye el desarrollo de una red de centros multidisciplinares y la formación de formadores.
- Ayudas al empleo, autoempleo y al desarrollo de nuevos yacimientos de empleo: acciones dirigidas al fomento del desarrollo local y el empleo de proximidad, así como a la potenciación de las capacidades emprendedoras de las personas con discapacidad –especialmente las de las mujeres- y la generación de nuevo empleo para el colectivo.

Esta medida representa alrededor de un 40% del coste total del eje. Se prevé que se beneficiarán de estas actuaciones unas 30.000 personas.

- **Medida 7.2 "Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo"**

La intervención en todos los tipos de actuaciones que se van a describir parten metodológicamente de la definición de itinerarios integrales individualizados de inserción. Así, los destinatarios del programa tendrán definido un itinerario de inserción personal con todas las actuaciones y en todos los ámbitos imprescindibles para garantizar su proceso de inserción social y laboral.

Los tipos de actuaciones que se prevén realizar, hacen referencia a:

- Orientación, información, asesoramiento socio-profesional, preformación y formación profesional dirigida a personas con riesgo de exclusión.
- Potenciación de fórmulas específicas de intermediación socio-laboral, en particular empresas de inserción".
- Ayudas para el autoempleo y la economía social.
- Investigación de la situación ocupacional de estos colectivos.
- Sensibilización social, particularmente dirigida a los actores del mercado de trabajo.

- Ayudas para facilitar la movilidad geográfica, en particular ayudas para el desplazamiento y el alojamiento, así como servicios de asistencia a personas dependientes.
- Acciones dirigidas al conocimiento de la problemática específica de las personas en riesgo de exclusión y a la ordenación de su actividad laboral.

Para la población migrante se prevé la puesta en marcha de Itinerarios Integrados de inserción, orientación y asesoramiento socio-laboral, ayudas para el autoempleo, completados mediante una mejora de los servicios de empleo, formación de formadores, servicios a beneficiarios, campañas de sensibilización e información. Se garantizará especialmente en estas actuaciones la disponibilidad de condiciones de alojamiento adecuadas.

Para dar respuesta a los principales problemas que presenta el sector de población penitenciaria tanto dentro de los Centros como aquella que ya está en el exterior, se prevén tres tipos de actuación:

- Programas de Formación Profesional Ocupacional para internos en los Centros Penitenciarios. Se trata de población penitenciaria clasificada en segundo grado de tratamiento, con independencia de la fecha previsible de acceso al tercer grado o a la libertad condicional, y de tercer grado.
- Programas de Orientación Laboral para internos en segundo grado de tratamiento, próximos a obtener la libertad condicional o a progresar al tercer grado de tratamiento, así como de internos de tercer grado.
- Programas de Acompañamiento para internos en tercer grado de tratamiento, liberados condicionales o ex-reclusos necesitados de atención, con el fin de favorecer su inserción laboral.

Para la población gitana, se llevarán a cabo itinerarios individualizados de inserción profesional que comprenden:

- Sensibilización de los jóvenes, a partir de los 16 años y de sus familias, para que entren en procesos de orientación, formación y búsqueda de empleo.
- Acogida y orientación, con objeto de diseñar un itinerario individualizado de formación y búsqueda de empleo. Itinerario que se concretará en las siguientes direcciones:
  - . Derivación a procesos de formación profesional normalizado (oferta formativa de la zona).
  - . Incorporación a la oferta de formación especializada en el colectivo gitano.
  - . Desarrollo de actividades formativas desde el propio dispositivo.
  - . Orientación y apoyo en la búsqueda de empleo por cuenta ajena.
  - . Orientación y apoyo al autoempleo (autónomo, en sociedad, cooperativo...).
- Prospección de empleo en aquellos sectores para los que la población gitana esté más cualificada, seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo, especialmente en las primeras fases.
- Apoyo al autoempleo, desarrollando los proyectos de viabilidad de negocios, acompañando y asesorando en el inicio y la puesta en marcha de los mismos y reforzando el lanzamiento del proceso (apoyo con microcréditos o búsqueda de subvenciones).

Esta medida representa alrededor de un 52% del coste total del eje. El mayor peso específico corresponde a los inmigrantes, seguido de la población penitenciaria. Se prevé que se beneficiarán de estas actuaciones unas 382.000 personas, de los cuales, aproximadamente, 232.000 serán inmigrantes.

- **Medida Subvención Global (Medida S.G.)**

Las actuaciones incluidas en la S.G. podrán afectar al ámbito de aplicación de las dos medidas anteriores descritas en este eje, por lo que se considerará a efectos de seguimiento como una medida a parte.

El contenido de la S.G. se encuentra recogido en el punto 4.3 de las disposiciones de aplicación del presente programa.

El 8% del coste total de este eje está dedicado a la Subvención Global, de acuerdo con el artículo 4.2 del Reglamento del Fondo Social Europeo.

### **EJE 9 “Asistencia Técnica”**

Para el desarrollo de las medidas descritas en los ejes anteriores, los promotores contarán en caso necesario con equipos de personas, cuyo objetivo específico consistirá en optimizar la eficiencia de las intervenciones, prestando un servicio de seguimiento, apoyo y evaluación interna continua, que permita adecuar en todo momento, las acciones a las necesidades y prioridades y la búsqueda de alternativas y modalidades innovadoras, a la realidad cambiante de las especificidades de los colectivos descritos.

Este seguimiento servirá como herramienta de evaluación continua sobre el avance y contenido de la ejecución del Programa, recogiendo y analizando periódicamente la información, no sólo cuantitativa, sino también cualitativa, que permita analizar la evolución de las medidas a llevar a cabo.

Se incluyen aquí las actuaciones, propias de la asistencia técnica del PO, en particular las exigidas en la normativa comunitaria, para asegurar la preparación, selección y valoración de las actuaciones, el seguimiento y evaluación externa, la publicidad e información del Programa, las auditorías y controles in situ de las operaciones y las acciones de coordinación a través de reuniones de comités de seguimiento. Así mismo se incluye en este eje la adquisición y puesta en marcha de sistemas informatizados de gestión del PO y la realización de estudios, seminarios y jornadas de carácter general.

Para facilitar el seguimiento de lo establecido en la norma nº 11 sobre gastos subvencionables (Reglamento CE 1685/2000 de 28 de julio) las actuaciones a realizar en este eje se distribuyen en dos medidas: la medida 1 “Gestión, puesta en marcha, seguimiento y control” (punto 2 de la citada norma) y la medida 2 “Información, equipamiento y evaluación externa” (punto 3 de la norma).

El presente Programa Operativo presenta actuaciones en las dos medidas citadas.

#### **Medida 1: “Gestión, puesta en marcha, seguimiento y control”.**

Los gastos aquí comprendidos, cuya contribución de los Fondos Estructurales está sujeta a los límites establecidos en los puntos 2.4 a 2.6 de la norma 11 son:

- Los gastos de seguimiento, auditorías y operaciones de control.
- Para la totalidad del periodo 2000-2006 el importe de la inversión a realizar será inferior al 2 % de la totalidad de la ayuda.

#### **Medida 2: “Información, equipamiento y evaluación externa”.**

- Se incluirán en esta medida las actividades cofinanciadas por la asistencia técnica, distintas de las recogidas en la medida 1.

- Se realizarán estudios, seminarios, la información y publicidad requerida por la normativa, y la evaluaciones intermedia.

### **3.3. Conformidad con el régimen de ayudas de Estado**

No se concederán ayudas de Estado en el sentido del artículo 87.1 del Tratado CE bajo las medidas descritas en el presente Programa Operativo, no obstante en el epígrafe 4.8 se recoge el cuadro solicitado por la DG. Competencia.

## **4. DISPOSICIONES DE APLICACIÓN**

### **4.1. Autoridad de gestión**

Con arreglo a lo dispuesto en la letra n) del artículo 9 y la letra d) del apartado 2 del artículo 17 del Reglamento 1260/99, el Estado español, mediante Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos del día 24 de febrero de 2000, ha designado autoridad de gestión de las formas de intervención del Objetivo 3 de España a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), adscrita a la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo de la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Esta Unidad garantizará la adecuada utilización de la financiación del FSE como instrumento estratégico de los Planes Nacionales de Acción por el Empleo que traducen anualmente las directrices de la Estrategia Europea de Empleo. Las funciones de la UAFSE serán las atribuidas a la autoridad de gestión en los Reglamentos 1260/99 y 1784/99, en particular en el artículo 34 del primero de estos Reglamentos. En el ejercicio de estas funciones, la UAFSE establecerá las disposiciones necesarias que le permitan verificar que todas las actuaciones presentadas a cofinanciación respetan la normativa nacional y comunitaria aplicable, así como los mecanismos oportunos que permitan garantizar la adecuada complementariedad de las actuaciones de los diferentes promotores de las intervenciones y arbitrará un sistema de seguimiento y de evaluación de las intervenciones con vocación de cubrir la totalidad de las actuaciones del Fondo Social Europeo en el conjunto del territorio nacional.

En la fecha de aprobación de este PO, la titular de la Unidad es Doña Aurora Saeta del Castillo, nombrada Subdirectora General de la UAFSE por Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de abril de 1999. La sede de la Unidad se ubica en la calle Pío Baroja nº 6 de Madrid.

### **4.2. Método de gestión del Programa**

#### **4.2.1 Método de gestión**

La UAFSE garantizará la adecuada utilización de la financiación del Fondo Social Europeo como instrumento estratégico de los Planes Nacionales de Acción por el Empleo que traducen anualmente las directrices de la Estrategia Europea de Empleo. En el ejercicio de estas funciones, establecerá las disposiciones necesarias que la permitan verificar que todas las actuaciones presentadas a cofinanciación respetan la normativa nacional y comunitaria aplicable, así como los mecanismos oportunos que permitan garantizar la adecuada complementariedad de las actuaciones de los diferentes órganos ejecutores participantes en las intervenciones y arbitrará un sistema de seguimiento y evaluación con vocación de cubrir la totalidad de las actuaciones en el conjunto del territorio nacional.

A tal efecto, la autoridad de gestión establecerá una serie de dispositivos en base a un régimen de corresponsabilidad con todas las entidades ejecutoras participantes en los programas. Dichos dispositivos le permitirán atender las responsabilidades que como autoridad de gestión le atribuye el artículo 34 del Reglamento 1260/99. De esta manera los beneficiarios finales habrán de suministrar toda la información necesaria para que autoridad de gestión verifique la eficacia, regularidad y adecuada ejecución de las actuaciones cofinanciadas, en particular:

- a) Datos financieros que demuestren el avance de las actuaciones
- b) Datos estadísticos fiables en especial sobre los indicadores de seguimiento a que se refiere el artículo 36 del Reglamento 1260/99
- c) Datos requeridos para la elaboración del informe anual de ejecución
- d) Datos requeridos para la realización de la evaluación intermedia a que se refiere el artículo 42 del Reglamento 1260/99
- e) Datos requeridos para la elaboración del informe final de la intervención
- f) Datos que permitan verificar el principio de igualdad de oportunidades en las actuaciones
- g) Datos sobre la aplicación de la normativa de información y publicidad que deben respetar las actuaciones cofinanciadas por Fondos Estructurales.
- h) Datos sobre el seguimiento de la ejecución del PNAE.

Así mismo, los organismos intervinientes en la aplicación del Programa se comprometerán a establecer un sistema de contabilidad separada o una codificación contable adecuada de todas las transacciones relativas a la intervención. Igualmente velarán por la regularidad de las operaciones financiadas, aplicando las medidas de control interno necesarias para garantizar el respeto a los principios de una correcta gestión financiera.

Por último, suministrarán a la autoridad de gestión toda la información que permita verificar la compatibilidad de sus actuaciones con las políticas comunitarias a que se refieren el artículo 12 del Reglamento 1260/99.

La autoridad de gestión tomará las medidas oportunas en aquellos casos en que los organismos ejecutores no estén en disposición de facilitar en tiempo y forma todas las informaciones hasta aquí mencionadas.

#### **4.2.2 Beneficiario final**

Los beneficiarios finales de este Programa Operativo son entidades de la Administración General del Estado y organizaciones sin ánimo de lucro.

#### **4.2.3 Criterios de selección de las actuaciones**

Las actuaciones que desarrollen las medidas de este Programa Operativo serán propuestas por el titular de la forma de intervención a la autoridad de gestión de acuerdo con las especificaciones descritas en el apartado correspondiente al sistema de seguimiento. Las actuaciones seleccionadas dentro del conjunto de las actuaciones admisibles serán aquellas que se adapten mejor a las prioridades expresadas en el Marco Comunitario de Apoyo y en este Programa Operativo, especialmente el refuerzo del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación, el impulso de la actividad de las pequeñas empresas y de la economía social, el aprovechamiento del potencial de la sociedad de la información y el apoyo al desarrollo local.

En base a estas propuestas, el Comité de Seguimiento aprobará el Complemento de Programa, de acuerdo con el artículo 35.3.a) del Reglamento CE 1260/99.

Las ayudas del Fondo Social Europeo que se distribuyen a través de este Programa Operativo estarán sometidas a las máximas garantías previstas en la legislación comunitaria y española para la utilización de los recursos públicos. En particular, siempre que sea aplicable, las convocatorias u otras formas de distribución de las ayudas serán sometidas a los principios de objetividad, concurrencia, publicidad y transparencia, con criterios de valoración que puedan ser conocidos por los interesados. La resolución de estas concesiones estarán siempre motivadas.

En la selección de los beneficiarios últimos de las actuaciones se tendrán en cuenta las mismas prioridades indicadas para la selección de las actuaciones, así como aquellas que se recojan expresamente en la definición de la propia actuación.

De acuerdo con el artículo 35.3.b) del Reglamento CE 1260/99, el Comité de Seguimiento estudiará y aprobará los criterios de selección aplicables para el desarrollo de las medidas del PO

### **4.3. Uso de subvenciones globales**

Conforme a lo estipulado en el art. 4.2 del Reglamento 1784/1999, relativo al FSE, el presente Programa destinará una ayuda FSE de 4.997.000 euros a una subvención global para el acceso de ONG a pequeñas subvenciones.

Como intermediario para la gestión de esta subvención global será designada la Fundación Luis Vives, de acuerdo con los requisitos que establece el artículo 27 del Reglamento (CE) 1260/99 relativo a los Fondos Estructurales.

Las actuaciones que se lleven a cabo se encuadran en el eje 7 "Integración laboral de las personas con especiales dificultades". De acuerdo con la singularidad que el mencionado artículo 4.2 confiere a esta subvención global, se utilizará una tasa de cofinanciación del 50%.

La Fundación Luis Vives, de acuerdo con su objeto social, llevará a cabo una labor de apoyo a entidades pertenecientes al tercer sector, tanto asociaciones como fundaciones, atendiendo especialmente a las federaciones y redes de éstas. Se apoyarán programas que contribuyan a reforzar el tejido asociativo, a través de mecanismos diversos entre los cuales, a título de ejemplo, se pueden mencionar los siguientes:

- Apoyo a actividades de formación de voluntarios;
- Programas que apoyen la profesionalización del sector;
- Promoción de estudios de investigación sobre la situación del sector en diversos ámbitos específicos;
- Fomento de la creación de redes y mejora de los mecanismos de comunicación e información entre entidades que operan en mismo ámbito de actividad;
- Programas de sensibilización y fomento del voluntariado;
- Programas que tiendan a mejorar las estructuras y capacidades de gestión de las ONG.



El plan financiero previsto para la subvención global es el siguiente:

	ayuda anual	aportación nacional	coste total
2000	...701.328	...701.328	...1.402.656
2001	...715.371	...715.371	...1.430.742
2002	...729.662	...729.662	...1.459.324
2003	...744.253	...744.253	...1.488.506
2004	...688.287	...688.287	...1.376.574
2005	...702.029	...702.029	...1.404.058
2006	...716.070	...716.070	...1.432.140

Las actuaciones previstas con cargo a esta subvención global serán objeto de un seguimiento reforzado para garantizar su complementariedad con el resto de las medidas de este Programa Operativo así como con las de demás programas cofinanciados por el FSE, en particular el de la iniciativa comunitaria EQUAL. El Complemento de Programa recogerá de forma detallada los mecanismos de gestión que se acuerden entre la Autoridad de gestión y el intermediario designado.

#### **4.4. Partenariado**

Las entidades gestoras de este Programa Operativo mantienen un marco estable e intenso de relación y acuerdos con los interlocutores sociales y con muchos de los principales operadores sociales y económicos que comparten sus objetivos de integración social, inserción laboral y eliminación de barreras para los colectivos beneficiarios de este Programa.

#### **4.5. Seguimiento, evaluación y reparto de la reserva de eficacia**

##### **4.5.1. Sistema de seguimiento**

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, en el ejercicio de sus competencias como autoridad de gestión y pagadora, establecerá un sistema de seguimiento con el objeto de canalizar los flujos de información sobre las actuaciones cofinanciadas por el FSE y efectuar el seguimiento financiero y cualitativo de la intervención. A este sistema estarán vinculados todos los titulares de las formas de intervención cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Este sistema debe permitir en primer lugar garantizar la correcta administración de los flujos financieros con la Unión Europea y con el beneficiario final.

En segundo lugar, el sistema de seguimiento garantizará la identificación de las actuaciones cofinanciadas, reforzando el principio de programación y facilitando la medición del valor añadido de la cofinanciación aportada por el FSE a las actuaciones habituales del beneficiario final así como su participación en la ejecución de los Planes Nacionales de Acción por el Empleo.

En tercer lugar, el sistema de seguimiento aportará información cualitativa sobre el contenido y los resultados de la intervención, facilitando la identificación de los impactos de las actuaciones sobre los colectivos o los sectores prioritarios. Prioritariamente, el sistema recogerá cada año todos los indicadores de realización física y financiera que constituyen el mínimo común para el conjunto del MCA. Esta información permitirá una evaluación más homogénea de las formas de intervención, estableciendo parámetros comunes de valoración en función de la tipología de las operaciones

cofinanciadas, con vistas, en particular, a la distribución de la reserva de eficacia prevista en el artículo 44 del Reglamento 1260/99.

Para cada uno de los niveles de programación, se establecerán los correspondientes indicadores de seguimiento, que permitan lograr los objetivos del sistema de seguimiento enunciados anteriormente. Estos indicadores se definirán de una manera homogénea y coherente en todas las formas de intervención del MCA. Cada operador será responsable del suministro de información para cada actuación según el tipo de operación en que se enmarque. La Autoridad de gestión velará por la calidad global de la información contenida en este sistema. En las actuaciones cuyos destinatarios sean personas físicas, estos indicadores permitirán al menos la desagregación por géneros, por tramos de edad, por situación laboral y por pertenencia a colectivos con especiales dificultades de inserción. En las actuaciones que intervengan sobre empresas, estos indicadores permitirán al menos la distinción de su tamaño.

Los indicadores pertinentes se desarrollarán en el complemento de programa, específicamente para cada medida, para reflejar la realización, los resultados y el impacto obtenido. El complemento de programa identificará una selección de las medidas más representativas para un seguimiento y una evaluación en profundidad.

El beneficiario final solicitará, a través del sistema de seguimiento de la UAFSE, la inclusión de las actuaciones que pretenda llevar a cabo en desarrollo de las medidas y ejes del Programa Operativo con vistas a la elaboración del Complemento de Programa. Al dar de alta cada actuación, se incluirá en el tipo y el ámbito de intervención correspondientes y se indicarán los siguientes datos:

- la unidad gestora que ejecuta la actuación;
- una breve descripción de la actuación, especificando cuál es el ámbito de elegibilidad para la cofinanciación del FSE (tipo de gasto, beneficiarios últimos, ...);
- la base normativa que sustenta la actuación (título competencial, convocatorias, ...);
- la conformidad con el régimen de ayudas de estado (no aplicable; minimis; reglamento de exención; solicitud; autorización - fecha final);
- la adecuación de la actuación a las prioridades horizontales (igualdad de oportunidades; medio ambiente; desarrollo local; sociedad de la información), indicando si la actuación es específica de uno de estos ámbitos, está relacionada en parte con ellos o no tiene una vinculación particular;
- el pilar, la directriz y, en su caso, la medida del PNAE en que se incluye la actuación; este dato se renovará anualmente;
- la verificación del cumplimiento de la obligación de publicidad del cofinanciado FSE.

Para cada actuación se incluirá un plan financiero indicativo, distinguiendo las fuentes de financiación. Se efectuará una primera estimación de la realización prevista, indicando en su caso el peso de las mujeres en el conjunto de las personas beneficiarias o de las PYMES en el caso de empresas, una previsión de distribución regional y de la incidencia en zonas de Objetivo 2.

De acuerdo con el artículo 32.7 a más tardar el 30 de abril de cada año, el Estado miembro enviará a la Comisión una actualización de las previsiones de solicitudes de pago para el ejercicio en curso y las previsiones para el ejercicio presupuestario siguiente.

#### **4.5.2. Comité de seguimiento**

El seguimiento de esta intervención será competencia de un Comité de Seguimiento de los Programas Operativos nacionales presidido por la Autoridad de Gestión. Formarán parte de este Comité, como miembros de pleno derecho: representantes de los organismos públicos o entidades titulares de los Programas nacionales, representantes de la unidad u organismo competente en materia de igualdad de oportunidades, así como los interlocutores sociales más representativos en el ámbito nacional.

Sus funciones serán las señaladas en el artículo 35.3 del Reglamento 1260/1999. Además de sus funciones reglamentarias, este Comité aprobará como resultado de sus trabajos un informe sobre la incidencia regional de las actuaciones de los Programas de titularidad nacional que será presentado a los distintos Comités de Seguimiento de cada una de las regiones que integran el Marco Comunitario de Apoyo del Objetivo 3.

La representación de la Comisión que participen en este Comité lo harán de acuerdo con lo indicado en el apartado 2 del Artículo 35 del Reglamento 1260/1999.

Las funciones del Comité de Seguimiento se establecerán en el reglamento interno, que se debatirá y aprobará en su sesión constitutiva, recogiendo las enunciadas por el Reglamento 1260/99, en particular en su artículo 35.

El Comité se reunirá al menos una vez al año, aunque podrán celebrarse otras reuniones o crearse grupos de trabajo, de acuerdo con lo que establezca el reglamento interno. En particular, para velar por la complementariedad de las actuaciones contenidas en este Programa Operativo, se constituirán grupos de trabajo sobre la incidencia de la programación en cada uno de los distintos colectivos destinatarios.

En lo que se refiere a una participación equilibrada de hombres y mujeres en los Comités de Seguimiento, se actuará de acuerdo a lo indicado en el párrafo 2º del apartado 1 del artículo 35.

Este Comité estará sometido a lo que establezca el Comité de Seguimiento del Marco Comunitario de Apoyo.

### **4.5.3. Sistema de evaluación**

#### 4.5.3.1 Evaluación del Programa

El Programa Operativo será objeto de una evaluación intermedia, bajo la responsabilidad del Comité de Seguimiento, en colaboración con la Comisión. La evaluación intermedia será realizada por un evaluador independiente y será remitida a la Comisión dentro de los tres años siguientes a la fecha de la Decisión por la que se apruebe el Programa Operativo, con el límite máximo de 31 de diciembre de 2003. La evaluación intermedia permitirá determinar la medida en que se están alcanzando los objetivos previstos y tratará de estimar los resultados de la intervención.

La coordinación y el seguimiento de las tareas de evaluación se confiarán a un grupo técnico que elaborará los criterios de selección de los evaluadores, realizará el seguimiento de los trabajos, preparará las decisiones de validación, difusión y publicación de los informes. Podrá tomar la decisión de profundizar en el estudio de determinados temas y de proponer al correspondiente Comité de Seguimiento la realización de estudios y/o evaluaciones temáticas.

Como continuación de la evaluación intermedia, se efectuará una actualización de ésta antes del 31 de diciembre de 2005.

Para completar la evaluación intermedia del Programa Operativo, en sus dos fases, se podrá recurrir en caso necesario al Programa Operativo de Asistencia Técnica de la Autoridad de Gestión.

Se efectuará una evaluación posterior del Programa Operativo, que tendrá por objeto dar cuenta de la utilización de los recursos, de la eficacia y de la eficiencia de las intervenciones y de su impacto. La

evaluación posterior será responsabilidad de la Comisión, en colaboración con la autoridad de gestión y será realizada por evaluadores independientes.

#### 4.5.3.2 Articulación de la evaluación intermedia del Programa Operativo con la del MCA.

El Marco Comunitario de Apoyo prevé la selección de un equipo de evaluación constituido por expertos independientes a principios del año 2001, con el fin de llevar a cabo las tareas preparatorias de la evaluación de los diferentes Programas Operativos. Así mismo, confía a un grupo técnico, constituido por representantes de la Autoridad de gestión del MCA y de la Comisión, la coordinación y el seguimiento de las tareas de evaluación. Este grupo elaborará los criterios de selección de los evaluadores, realizará el seguimiento de los trabajos, preparará las decisiones de validación, difusión y publicación de los informes.

El grupo técnico asociará a sus trabajos a los responsables del Programa Operativo que se consideren convenientes. Podrá tomar la decisión de profundizar en el estudio de determinados temas y proponer al Comité de Seguimiento la realización de estudios y evaluaciones temáticas.

El equipo de evaluación del MCA y el grupo técnico asegurarán la coordinación de todos los trabajos de evaluación de los Programas Operativos, garantizando la concordancia de los resultados de las distintas evaluaciones y elaborando la síntesis para el conjunto de las intervenciones.

Los distintos organismos que se encarguen de la ejecución de las actuaciones de este Programa Operativo colaborarán con el equipo de evaluación para la realización del estudio previo de los sistemas de gestión y de seguimiento utilizados por los beneficiarios finales, cuyo objeto es la elaboración de una guía metodológica para la evaluación intermedia. Esta guía será presentada al Comité de Seguimiento del Marco Comunitario de Apoyo y será utilizada como base para los trabajos de evaluación de este Programa Operativo. En particular, esta guía determinará la fecha última de presentación de la evaluación del Programa Operativo para permitir en tiempo útil su integración con las del resto de las intervenciones del MCA.

La evaluación del Programa Operativo deberá, en cualquier caso, valorar la contribución de los Fondos estructurales al Plan de Acción Nacional de Empleo y a la Estrategia Europea por el Empleo.

#### **4.5.4 Indicadores de contexto**

Los principales indicadores de contexto son los siguientes:

Ejes Fondo Social Europeo	Objetivos específicos de los ejes	Indicadores de contexto	Objetivo	Fuente	Nivel actual (fecha)		
					total	Mujeres	Hombres

### INDICADORES DE CONTEXTO OBJETIVO 3

#### Participación de las mujeres en el mercado de trabajo

##### Asegurar la equiparación entre géneros en el mercado de trabajo

Tasa de empleo femenina / tasa de empleo masculina	Incremento	EPA IV Trimestre 99	0,6
Tasa de desempleo femenina / tasa de desempleo masculina	Reducción	EPA IV Trimestre 99	2,1
Tasa de actividad femenina / tasa de actividad masculina	Incremento	EPA (IV Trimestre 99)	0,6
Índice de desigualdad sectorial (1)	Reducción	EPA (IV Trimestre 99)	19,04
Índice de desigualdad profesional (1)	Reducción	EPA (IV Trimestre 99)	24,34
Ganancia media de mujeres/varones (1)	Incremento	EPA (IV Trimestre 99)	76,00
Número de mujeres desempleadas incluidas en alguna medida del Plan de Empleo	Incremento	INEM (99)	373.363

#### Integración laboral de las personal con especiales dificultades

##### Aumentar la participación de las personas con especiales dificultades en el mercado de trabajo

Contratación de minusválidos	Incremento	INEM (99)	16.742	5.601	11.141
Parados de muy larga duración con bajo nivel de formación (1)	Reducción	EPA (IV Trimestre 99)	257.800	132.100	125.700

(1) La información se refiere al conjunto del territorio nacional

#### 4.5.5 Reserva de eficacia

La distribución de la reserva de eficacia prevista en el artículo 44 del Reglamento 1260/99 se efectuará entre los Programas Operativos que integran el Marco Comunitario de Apoyo del Objetivo 3. Con este fin, de acuerdo con lo establecido en el MCA, se incluirán en el Complemento de Programa los indicadores comunes para todos los Programas Operativos que responderán a los siguientes criterios:

- **Capacidad de absorción** de las ayudas programadas, medida como porcentaje de los compromisos de la Comisión correspondientes al Programa para los años 2000 a 2003 consumidos e incluidos en las solicitudes de pagos intermedios y considerados admisibles por la Comisión en la fecha que se determine en el Comité de Seguimiento del MCA durante el año 2001.
- **Criterios de gestión**  
Se valorará particularmente:
  - la calidad del sistema de seguimiento, que podrá medirse como porcentaje del coste total del programa sobre el cual se han suministrado los datos de seguimiento con el adecuado nivel de desagregación;
  - la calidad del control financiero, que podrá medirse como porcentaje del montante de ayuda sometida a control financiero en el que no se han detectado irregularidades sobre el total de ayuda controlada;
  - la calidad de la evaluación intermedia, para la cual el equipo de evaluación establecerá los oportunos criterios, en el marco de las tareas preparatorias de la evaluación.
- **Criterios de eficacia**, utilizando en la medida de lo posible los criterios que se enuncian a continuación:
  - Porcentaje de mujeres en el total de participantes;
  - Porcentaje de personas en riesgo de exclusión en el total de participantes;
  - Porcentaje de pymes sobre el total de empresas participantes;
  - Inserción laboral a los 6 meses (en %) de las personas participantes;
  - Supervivencia a los 12 meses (en %) de los proyectos empresariales apoyados por la intervención.

Debido al carácter temático de este Programa Operativo, los criterios de eficacia que se definirán en el Complemento de Programa se ajustarán a la naturaleza de las actuaciones previstas, de forma que aseguren la equidad en la medición de la eficacia de los distintos Programas Operativos.

Además de los precedentes se podrán definir otros criterios para la reserva de eficacia de común acuerdo entre el Estado Miembro y la Comisión, teniendo en cuenta la Guía metodológica preparada por el equipo de evaluación del MCA.

Una vez fijados los criterios, el Estado Miembro y la Comisión establecerán un baremo de puntuación y un umbral por encima del cual el programa operativo se considerará globalmente eficaz y participará en el reparto de la reserva de eficacia en proporción a su dotación inicial. En ningún caso se utilizarán como criterios de eficacia o de gestión las previsiones efectuadas a título indicativo en este Programa Operativo sobre las realizaciones previstas, en particular aquellas que se expresan en términos de beneficiarios últimos.

Si el programa alcanza el umbral determinado, la autoridad de gestión y el titular de la intervención analizarán la capacidad para absorber la dotación adicional que le corresponda al Programa Operativo y propondrán una distribución de dicha dotación con vistas a la Decisión de reprogramación correspondiente.

#### **4.5.6. Informes anuales y final**

La Autoridad de Gestión enviará a la Comisión, dentro de los seis meses siguientes del final de cada año civil, un informe anual de ejecución previamente aprobado por el Comité de Seguimiento. Se presentará entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año en relación con el año anterior.

A efectos de lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 34 del Reglamento 1260/1999, la Comisión y la autoridad de gestión examinarán conjuntamente el referido informe en un plazo máximo de tres meses desde su aprobación por el Comité de Seguimiento.

Un informe final será presentado a la Comisión dentro de los seis meses siguientes a la fecha límite de aplicabilidad de los gastos.

Los informes anuales y el informe final incluirán principalmente los elementos siguientes:

Cualquier cambio en las condiciones generales que afecten a la ejecución de la intervención, en particular las tendencias socioeconómicas significativas, los cambios en las políticas nacionales o sectoriales y su repercusión en el desarrollo del programa y su coherencia con los objetivos previstos.

Situación de la ejecución de los ejes del Programa y de las medidas del Complemento de Programa, con referencia a los indicadores físicos, de resultado e impacto, correspondientes a dichas medidas.

Cantidades certificadas del gasto elegible realizado, por los Organismos ejecutores, incluyendo el desglose de los ingresos eventuales.

Cantidades cobradas de la Comisión (siempre referido a 31 de diciembre del año de referencia) y las pagadas por las autoridades pagadoras de la forma de intervención.

Cuadros de seguimiento financiero realizado, con el correspondiente análisis de la ejecución.

Comunicaciones de la Comisión y de la Autoridad de Gestión sobre cumplimiento de la normativa aplicable en materia de publicidad, controles, ayudas de estado, etc.

Disposiciones tomadas por la autoridad de gestión y el Comité de Seguimiento para garantizar la calidad y eficacia de la intervención.

Gestiones realizadas, en su caso, para la realización de la evaluación intermedia.

Comentarios sobre los eventuales problemas surgidos en la recogida de datos procedentes de los órganos ejecutores y medidas adoptadas.

Utilización en su caso, de la asistencia técnica.

Medidas adoptadas para garantizar la publicidad de las intervenciones.

Cumplimiento de las normas de competencia, contratación pública, protección y mejora del medio ambiente, eliminación de las desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Estado de realización física y financiera de las subvenciones globales y cumplimiento de los trámites específicos establecidos.

Indicadores relacionados con la reserva de eficacia.

Información sobre los controles efectuados

Información sobre la utilización de los intereses bancarios.

#### **4.5.7. Intercambio informático de datos**

Siguiendo las indicaciones establecidas en el apartado 3.e) del artículo 18 del Reglamento 1260/99, la Comisión y el Reino de España acuerdan las modalidades que serán utilizadas para llevar a cabo el intercambio informático de datos necesarios para cumplir los requisitos relativos a la gestión, el seguimiento y la evaluación que establece dicho Reglamento.

Estas modalidades son las siguientes:

Durante una primera etapa, mientras no esté disponible la aplicación informática de la Autoridad de Gestión para la gestión, el seguimiento, el control y la evaluación de las acciones del Fondo Social Europeo, el intercambio informático de datos se hará a través de una conexión Internet a la aplicación "SFC – Structural Funds Common Database", que es la base de referencia de la Comisión en lo que concierne a las diferentes acciones de los Fondos Estructurales para el periodo de programación 2000-2006.

Se prevé que para Diciembre de 2000, la aplicación de la autoridad de gestión esté disponible para realizar el tratamiento de los datos y generar ficheros que respondan a la estructura solicitada por la Comisión.

A partir de esa fecha la transmisión de los datos, se hará a través del envío a la Comisión de ficheros con estructura electrónica (ficheros FTP). La Comisión se encargará de introducir el contenido de dichos ficheros en la aplicación SFC.

En cualquier caso, la aplicación SFC será la base de referencia de la Comisión y de España durante el periodo de programación cubierto por el Marco Comunitario de Apoyo.

Los datos remitidos por la Autoridad de Gestión a la Comisión provendrán de los que los beneficiarios finales aportan al Sistema de Seguimiento de la UAFSE a través de la aplicación informática mencionada en cuanto esté disponible. Hasta ese momento, el beneficiario final suministrará a la UAFSE los datos necesarios respetando la estructura prevista para facilitar su transmisión a la Comisión.

#### **4.6. Autoridad pagadora y disposiciones de ejecución financiera**

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales asume las funciones de autoridad pagadora de las intervenciones para la canalización de los flujos financieros entre la Unión Europea y los beneficiarios finales a través de la cuenta del Tesoro de acreedores no presupuestarios - FSE. El sistema de seguimiento, descrito en sus aspectos más significativos en el apartado 4.5.1 de este capítulo, servirá de apoyo a las tareas derivadas del ejercicio de esta función.

Los compromisos presupuestarios comunitarios se efectuarán anualmente tomando como base la decisión de aprobación del programa.

Las solicitudes de pago a la Comisión se imputan al compromiso más antiguo vigente.

Según el artículo 31 del Reglamento 1260/99, la Comisión liberará de oficio la parte de un compromiso que no haya sido pagada a cuenta o para la cual no se haya presentado una solicitud de pago admisible, al término del segundo año siguiente al del compromiso. Las cuantías afectadas ya no podrán ser objeto de una solicitud de pago y se deben descontar de los planes financieros.

La autoridad de gestión, cuando detecte en el seguimiento de la intervención una baja ejecución financiera, advertirá de las posibles consecuencias de un descompromiso automático.

La Comisión deberá informar a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo si existe el riesgo de que se aplique la liberación automática anteriormente mencionada. En este supuesto, la UAFSE se



lo comunicará al beneficiario final y se tomarán medidas para evitarlo, previa aprobación, en su caso, por el Comité de Seguimiento.

Si se llegase a producir un descompromiso automático, el beneficiario final y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo realizarán una revisión del Programa Operativo y se propondrán al Comité de Seguimiento las correcciones que haya que introducir, en su caso.

Al efectuar el primer compromiso, la Comisión abonará a la autoridad pagadora un anticipo del 7% de la participación total del FSE en el Programa Operativo. El pago de este anticipo se fraccionará en dos mitades, la segunda de las cuales se librarán, a más tardar, al efectuar el compromiso del segundo año.

A medida que progrese la intervención, la UAFSE presentará solicitudes de pago a la Comisión, en general tres veces al año, basándose en declaraciones de gastos efectivamente pagados, suscritas por el beneficiario final. La Comisión efectuará el pago en el plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de una solicitud de pago admisible, de acuerdo con los requisitos del apartado 3 del artículo 32 del Reglamento 1260/99.

Los ingresos recibidos de la Unión Europea serán canalizados a través de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera del Ministerio de Economía y Hacienda, que comunicará a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo la recepción de pagos procedentes de la Comisión.

Como regla general, la Dirección General del Tesoro y Política Financiera del Ministerio de Economía y Hacienda efectuará los ingresos que la UAFSE le ordene en la cuenta que el beneficiario final tenga debidamente acreditada ante el Tesoro. En esta orden de pago se detallará el importe a pagar al beneficiario final, la cuenta bancaria correspondiente y el código identificativo del gasto a efectos de seguimiento y control.

Cuando el beneficiario final de las ayudas sea un departamento o unidad de la Administración General del Estado, la autoridad pagadora ordenará al Tesoro la aplicación del importe recibido de la UE al Presupuesto de Ingresos del Estado.

Cuando el beneficiario final es un Organismo Autónomo, la UAFSE ordenará al Tesoro la aplicación del importe recibido de la UE al Presupuesto de Ingresos del Estado, siempre que en el Presupuesto de Gastos del Organismo figuren las dotaciones necesarias para hacer frente al coste total de la intervención cofinanciada y que estas dotaciones estén compensadas en su Presupuesto de Ingresos con Transferencias del Ministerio del que dependa. De no darse esta circunstancia, la UAFSE ordenará al Tesoro que el importe recibido se abone en la cuenta del organismo en el Banco de España, con aplicación a su Presupuesto de Ingresos.

## **4.7. Procedimiento de control financiero**

### **4.7.1 Disposiciones generales**

En los términos dispuestos en el apartado 1 del Artículo 38 del Reglamento 1260/99 del Consejo, de 21 de Junio de 1999, el Estado miembro es el primer responsable del control financiero de las intervenciones, en este caso de las incluidas en el Marco Comunitario de Apoyo del Objetivo 3, en estrecha colaboración con la Comisión Europea, a fin de asegurar que los fondos comunitarios sean utilizados conforme a los principios de una correcta gestión financiera.

En este ámbito, incumben al Estado, fundamentalmente, las siguientes obligaciones:

- \* Establecer y aplicar disposiciones de gestión y control de forma que se garantice una utilización eficaz y regular de los Fondos Comunitarios. Una descripción de estas disposiciones deberá ser comunicada a la Comisión.
- \* Certificar que las declaraciones de gastos presentadas a la Comisión son exactas y que proceden de sistemas de contabilidad basados en justificantes verificables.
- \* La prevención, detección y corrección de las irregularidades de acuerdo con la normativa vigente, notificándolas a la Comisión y manteniéndola informada de la evolución de las diligencias administrativas y judiciales.
- \* La recuperación de los Fondos perdidos como consecuencia de una irregularidad comprobada, aplicando, cuando proceda, intereses de demora.
- \* La presentación a la Comisión, al término de cada intervención, de una declaración establecida por una persona o un servicio con funciones independientes de la autoridad de gestión. La declaración resumirá las conclusiones de los controles efectuados durante los años anteriores y se pronunciará sobre la validez de la solicitud de pago del saldo, así como sobre la legalidad y la regularidad de las operaciones registradas en el certificado final de los gastos.
- \* El cumplimiento puntual de todas las obligaciones resultantes de la reglamentación comunitaria en esta materia

Con independencia de las responsabilidades de Control de la Comisión y del Tribunal de Cuentas de la Unión Europea, y dado que el Estado miembro está obligado a combatir el fraude que afecte a los intereses financieros de la Comunidad adoptando las mismas medidas que para combatir el fraude que afecte a sus propios intereses financieros (artículo 280 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea), el Reino de España utilizará los sistemas de control, tanto externos como internos, que se indican en el Marco Comunitario de Apoyo.

En particular, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo es competente para realizar actuaciones de control sobre ayudas y subvenciones cofinanciadas por el citado Fondo comunitario de las que puede derivarse la exigencia de reintegro de la ayuda concedida al beneficiario final.

Sin perjuicio de los controles efectuados por los Estados miembros de acuerdo con las disposiciones legales reglamentarias y administrativas nacionales, los funcionarios o agentes de la Comisión podrán efectuar, de acuerdo con las disposiciones convenidas con el Estado Miembro en el marco de la cooperación, controles in situ, en los términos especificados en el apartado 2 del Artículo 38 del Reglamento 1260/1999. Los servicios competentes de la Comisión podrán igualmente solicitar al Estado Miembro que efectúe controles in situ para comprobar la regularidad de una o más operaciones. En estos controles podrán participar funcionarios o agentes de la Comisión.

Si la Comisión, después de realizar las oportunas comprobaciones, verifica que se cumplen alguno de los supuestos incluidos en el apartado 2 del Artículo 39 del Reglamento 1260/1999, suspenderá los pagos intermedios en cuestión, actuándose, a continuación, de acuerdo a lo especificado en los apartados 2 y 3 del mencionado artículo.

De acuerdo con lo indicado en el apartado 3 del Artículo 38 del Reglamento 1260/1999, la Comisión y los Estados miembros cooperarán, basándose en acuerdos administrativos bilaterales, para coordinar los programas, la metodología y la aplicación de los controles con el fin de maximizar la utilidad de los controles efectuados, así como de garantizar la salvaguarda del principio de seguridad jurídica.

Cuando los informes elaborados por los servicios de la Comisión concluyan que el beneficiario final de las ayudas debe reintegrar fondos, se notificarán a la autoridad de gestión para su traslado al interesado, concediéndole un plazo de alegaciones. A la vista de las mismas, los servicios de la Comisión determinarán la procedencia o improcedencia del reintegro y su cuantificación y comunicarán por escrito sus conclusiones finales a la autoridad de gestión, para que ésta adopte las medidas oportunas.

El beneficiario final es corresponsable del control de las ayudas y garantiza que los fondos comunitarios son utilizados conforme a los principios de una correcta gestión financiera.

De acuerdo con lo establecido por el Reglamento 1681/94, el beneficiario final garantizará que todas las irregularidades que hayan sido objeto de un primer acto de comprobación administrativo o judicial, sean trasladadas a la autoridad de gestión que lo pondrá en conocimiento de los órganos competentes para comunicarlas a los servicios de la Comisión.

Las entidades privadas realizarán con la mayor frecuencia posible auditorías anuales, por parte de entidades independientes, que garanticen la correcta gestión económica y la veracidad de los resultados de ejecución obtenidos.

#### **4.7.2 Disposiciones específicas**

La gestión de fondos públicos es objeto de control por los siguientes órganos:

- Por el Tribunal de Cuentas Nacional, en el ejercicio de fiscalizaciones específicas.
- Por la Intervención General de la Administración del Estado, en la realización de controles financieros. Dicho Centro del Ministerio de Economía y Hacienda, en el ámbito del sector público estatal, puede realizar, en relación a la gestión y control de fondos públicos, auditorías de regularidad, operativas, financiera, de sistemas y procedimientos.

A su vez, el Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria (artículo 81.1.4), establece, como obligación del beneficiario de ayudas y subvenciones públicas, el sometimiento a las actuaciones de comprobación a efectuar por la entidad concedente.

El Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, dispone el procedimiento de concesión de aquéllas, la instrucción y resolución, así como el control, con mención especial al procedimiento de reintegro.

En el supuesto en que el beneficiario no estuviese sometido a la fiscalización previa del gasto por la Intervención General de la Administración del Estado, y, sin perjuicio de los posibles controles posteriores a los que pueda estar sujeto por parte de ésta, deberá someterse anualmente o con la periodicidad que establezca la autoridad de gestión a una auditoría.

Para asegurar una total transparencia y eficacia en la implementación de las acciones cofinanciadas por el FSE, durante el período 2000-2006 se reforzaron los dispositivos de seguimiento y control a fin de verificar el total respeto de las condiciones y criterios de selección establecidos

#### 4.8. Observancia de las políticas comunitarias

Este PO es coherente con las políticas y acciones comunitarias, incluidas las correspondientes a las normas de competencia, a la contratación pública, a la protección y mejora del medio ambiente, a la eliminación de desigualdades y al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se recoge a continuación el cuadro relativo a las ayudas de estado.

Número de la medida	Título del régimen de ayudas o de la ayuda individual (1)	Número de registro del expediente de ayudas de Estado (2)	Referencia de la carta de autorización (2)	Duración del régimen de ayudas (2)
6.1	No se concederán ayudas de estado, en el sentido del art. 87.1 del Tratado CE, bajo esta medida			
6.2	No se concederán ayudas de estado, en el sentido del art. 87.1 del Tratado CE, bajo esta medida			
6.3	No se concederán ayudas de estado, en el sentido del art. 87.1 del Tratado CE, bajo esta medida			
7.1	No se concederán ayudas de estado, en el sentido del art. 87.1 del Tratado CE, bajo esta medida			
7.2	No se concederán ayudas de estado, en el sentido del art. 87.1 del Tratado CE, bajo esta medida			
Medida S.G.	No se concederán ayudas de estado, en el sentido del art. 87.1 del Tratado CE, bajo esta medida			

La autoridad de gestión de acuerdo con sus obligaciones derivadas del apartado g del párrafo 1 del artículo 34 del Reglamento 1260/99, dispone de los cuadros de regímenes de ayudas e informa a la Comisión, en el momento de la presentación del complemento del programa, de cualquier modificación que se haya producido. La presentación de regímenes de ayudas nuevos dará lugar a una modificación de la decisión de la Comisión relativa a la intervención.

#### 4.9. Información y publicidad

De acuerdo con el artículo 18.3 del Reglamento 1260/99, el Complemento de Programa describirá las medidas que garanticen la publicidad del Programa Operativo. La autoridad de gestión garantizará el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Reglamento de la Comisión 1159/2000 de 30 de mayo sobre información y publicidad de las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

La autoridad de gestión y los beneficiarios finales garantizarán la transparencia, informando a los interlocutores sociales y a los agentes que se consideren más adecuados en cada caso sobre el

contenido, el desarrollo de las intervenciones cofinanciadas y las modalidades de aplicación de las mismas. Los interlocutores sociales más representativos serán, además, miembros de pleno derecho del Comité de seguimiento.

Asimismo, se aumentará la visibilidad de las acciones comunitarias, sensibilizando la opinión pública del papel que desarrolla el Fondo Social Europeo en España.

Para conseguir este objetivo, se preverán medios adecuados de difusión de la información hacia la opinión pública, utilizando en particular las nuevas tecnologías de información y de comunicación.

La realización de las acciones de Información y Publicidad del Programa Operativo se enmarcará en un plan de comunicación que definirá los objetivos, la estrategia, los beneficiarios potenciales, la dotación presupuestaria, así como el organismo responsable para la ejecución de las acciones y los criterios de evaluación para las acciones realizadas. En particular, en todos los documentos relativos a la concesión de las ayudas estructurales se especificará el origen comunitario de los fondos. El destinatario último estará siempre informado del origen comunitario de los fondos.

La Autoridad de gestión y el titular del Programa Operativo, designarán una o varias personas responsables para la información y la publicidad y lo comunicarán a la Comisión.

El informe anual de ejecución contendrá una exposición de las acciones que se hayan ejecutado de acuerdo con el plan de comunicación así como las modificaciones que se hayan aportado a dicho plan en función de los resultados obtenidos y de la demanda percibida.

## **5. PLAN FINANCIERO**

### **5.1. Plan financiero por ejes y años**

## PROGRAMA OPERATIVO: TABLA FINANCIERA POR EJE PRIORITARIO Y AÑOS EN EUROS

Nº M.C.A.: 1999ES053CC001

Nº P.O.: 2000ES053PO312

TITULO: PO/3 FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

EJE PRIORITARIO AÑO	COSTE TOTAL ELEGIBLE 1=2+9+10	PUBLICO							PRIVADO 9
		COSTE TOTAL PUBLICO 2=3+4	Participación Comunitaria: F.S.E. 3	Participación Pública Nacional					
				TOTAL 4=5+6+7+8	CENTRAL 5	REGIONAL 6	LOCAL 7	OTROS 8	

### 6 Participación de las mujeres en el mercado de trabajo

2000	2.313.796	2.313.796	1.156.898	1.156.898	1.156.898	0	0	0	0
2001	2.361.622	2.361.622	1.180.811	1.180.811	1.180.811	0	0	0	0
2002	2.407.800	2.407.800	1.203.900	1.203.900	1.203.900	0	0	0	0
2003	2.455.626	2.455.626	1.227.813	1.227.813	1.227.813	0	0	0	0
2004	2.270.918	2.270.918	1.135.459	1.135.459	1.135.459	0	0	0	0
2005	2.317.094	2.317.094	1.158.547	1.158.547	1.158.547	0	0	0	0
2006	2.363.272	2.363.272	1.181.636	1.181.636	1.181.636	0	0	0	0
<b>TOTAL EJE PRIORITARIO</b>	<b>16.490.128</b>	<b>16.490.128</b>	<b>8.245.064</b>	<b>8.245.064</b>	<b>8.245.064</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**PROGRAMA OPERATIVO: TABLA FINANCIERA POR EJE PRIORITARIO Y AÑOS EN EUROS**

Nº M.C.A.: 1999ES053CC001

Nº P.O.: 2000ES053PO312

TITULO: PO/3 FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

EJE PRIORITARIO AÑO	COSTE TOTAL ELEGIBLE 1=2+9+10	PUBLICO							PRIVADO 9
		COSTE TOTAL PUBLICO 2=3+4	Participación Comunitaria: F.S.E. 3	Participación Pública Nacional					
				TOTAL 4=5+6+7+8	CENTRAL 5	REGIONAL 6	LOCAL 7	OTROS 8	

**7 Integración en el mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades**

2000	20.721.469	20.568.419	9.394.796	11.173.623	4.889.661	532.414	161.074	5.590.474	153.050
2001	21.039.812	20.876.939	9.539.454	11.337.485	4.909.999	555.959	166.757	5.704.770	162.873
2002	21.545.692	21.375.766	9.768.529	11.607.237	5.040.355	574.124	171.384	5.821.374	169.926
2003	21.984.750	21.808.088	9.967.564	11.840.524	5.132.290	591.846	175.972	5.940.416	176.662
2004	20.304.061	20.122.999	9.205.657	10.917.342	4.675.430	580.609	168.980	5.492.323	181.062
2005	20.717.524	20.529.401	9.393.090	11.136.311	4.758.786	598.776	173.607	5.605.142	188.123
2006	21.049.888	20.850.753	9.544.058	11.306.695	4.781.458	624.561	179.709	5.720.967	199.135
<b>TOTAL EJE PRIORITARIO</b>	<b>147.363.196</b>	<b>146.132.365</b>	<b>66.813.148</b>	<b>79.319.217</b>	<b>34.187.979</b>	<b>4.058.289</b>	<b>1.197.483</b>	<b>39.875.466</b>	<b>1.230.831</b>

**PROGRAMA OPERATIVO: TABLA FINANCIERA POR EJE PRIORITARIO Y AÑOS EN EUROS**

Nº M.C.A.: 1999ES053CC001

Nº P.O.: 2000ES053PO312

TITULO: PO/3 FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

EJE PRIORITARIO AÑO	COSTE TOTAL ELEGIBLE 1=2+9+10	PUBLICO							PRIVADO 9
		COSTE TOTAL PUBLICO 2=3+4	Participación Comunitaria: F.S.E. 3	Participación Pública Nacional					
				TOTAL 4=5+6+7+8	CENTRAL 5	REGIONAL 6	LOCAL 7	OTROS 8	

**9 Asistencia Técnica**

2000	482.134	476.375	241.067	235.308	84.517	11.988	2.831	135.972	5.759
2001	576.700	570.632	288.350	282.282	128.394	12.595	2.956	138.337	6.068
2002	512.718	506.341	256.359	249.982	93.682	13.197	3.081	140.022	6.377
2003	515.968	509.667	257.984	251.683	94.108	13.078	3.071	141.426	6.301
2004	501.910	495.555	250.955	244.600	92.161	13.088	3.026	136.325	6.355
2005	504.542	498.137	252.271	245.866	92.207	13.206	3.060	137.393	6.405
2006	588.602	582.016	294.301	287.715	132.160	13.570	3.140	138.845	6.586
<b>TOTAL EJE PRIORITARIO</b>	<b>3.682.574</b>	<b>3.638.723</b>	<b>1.841.287</b>	<b>1.797.436</b>	<b>717.229</b>	<b>90.722</b>	<b>21.165</b>	<b>968.320</b>	<b>43.851</b>



**PROGRAMA OPERATIVO: TABLA FINANCIERA POR EJE PRIORITARIO Y AÑOS EN EUROS**

Nº M.C.A.: 1999ES053CC001

Nº P.O.: 2000ES053PO312

TITULO: PO/3 FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

EJE PRIORITARIO AÑO	COSTE TOTAL ELEGIBLE 1=2+9+10	PUBLICO							PRIVADO 9
		COSTE TOTAL PUBLICO 2=3+4	Participación Comunitaria: F.S.E. 3	Participación Pública Nacional					
				TOTAL 4=5+6+7+8	CENTRAL 5	REGIONAL 6	LOCAL 7	OTROS 8	
2000	23.517.399	23.358.590	10.792.761	12.565.829	6.131.076	544.402	163.905	5.726.446	158.809
2001	23.978.134	23.809.193	11.008.615	12.800.578	6.219.204	568.554	169.713	5.843.107	168.941
2002	24.466.210	24.289.907	11.228.788	13.061.119	6.337.937	587.321	174.465	5.961.396	176.303
2003	24.956.344	24.773.381	11.453.361	13.320.020	6.454.211	604.924	179.043	6.081.842	182.963
2004	23.076.889	22.889.472	10.592.071	12.297.401	5.903.050	593.697	172.006	5.628.648	187.417
2005	23.539.160	23.344.632	10.803.908	12.540.724	6.009.540	611.982	176.667	5.742.535	194.528
2006	24.001.762	23.796.041	11.019.995	12.776.046	6.095.254	638.131	182.849	5.859.812	205.721
<b>TOTAL P.O.</b>	<b>167.535.898</b>	<b>166.261.216</b>	<b>76.899.499</b>	<b>89.361.717</b>	<b>43.150.272</b>	<b>4.149.011</b>	<b>1.218.648</b>	<b>40.843.786</b>	<b>1.274.682</b>