

PROGRAMA OPERATIVO

**FONDO SOCIAL
EUROPEO**

2007-2013

**LUCHA CONTRA LA
DISCRIMINACIÓN**

ESPAÑA



INDICE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| CAPITULO 1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL | 5 |
| 1.- ASPECTOS SOCIOECONÓMICO..... | 5 |
| 1.1. Aspectos Demográficos..... | 5 |
| 1.2. Aspectos Económicos..... | 5 |
| 2.- MERCADO DE TRABAJO..... | 6 |
| 2.1. Población Activa y Tasa de Actividad..... | 6 |
| 2.2. Evolución de la Población Ocupada..... | 6 |
| 2.3. Evolución y características de la población desempleada..... | 7 |
| 2.4. Factores de Desigualdad y/o Discriminación en el Mercado de Trabajo: Colectivos en Riesgo de Exclusión | 7 |
| 3.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES..... | 25 |
| 3.1. Oportunidades para mejorar la situación de hombres y mujeres..... | 25 |
| 3.2. Amenazas para la plena participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo..... | 27 |
| 4. NIVELES EDUCATIVOS Y CUALIFICACIÓN DEL CAPITAL HUMANO..... | 28 |
| CAPITULO 2 ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL FSE..... | 30 |
| 1. ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL FSE. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS..... | 30 |
| 2. COMPLEMENTARIEDAD, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA..... | 31 |
| 3. ANÁLISIS DE LA COHERENCIA..... | 33 |
| 3.1. Coherencia con las prioridades de la Estrategia Europea por el empleo y las Orientaciones Estratégicas de la Unión..... | 33 |
| 3.2. Coherencia con las prioridades del Marco Estratégico Nacional de Referencia..... | 34 |
| CAPITULO 3 EJES PRIORITARIOS..... | 36 |
| 1. EJES PRIORITARIOS Y MEDIDAS DE DESARROLLO | 36 |
| 2. CUANTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS: INDICADORES DE REALIZACIÓN, DE RESULTADOS Y DE IMPACTO..... | 42 |
| 3. APLICACIÓN DE LOS OBJETIVOS TRANSVERSALES DEL FSE..... | 49 |
| 3.1. Integración de la perspectiva de género..... | 49 |
| 3.2. Fomento de la no discriminación y la inclusión social..... | 50 |
| 3.3. Impulso y transferencia de acciones innovadoras..... | 50 |
| 3.4. Fomento de las NTIC..... | 50 |
| 3.5. Fomento del cuidado y respeto al medioambiente..... | 51 |
| 3.6. Aplicación del partenariado..... | 51 |
| 4. DESGLOSE INDICATIVO DE LA CONTRIBUCIÓN COMUNITARIA POR CATEGORÍAS EN EL PROGRAMA OPERATIVO..... | 53 |
| CAPITULO 4 DISPOSICIONES DE APLICACIÓN..... | 54 |
| 1. DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES..... | 54 |
| 1.1. Autoridad de Gestión..... | 54 |
| 1.2. Autoridad de certificación. designación y funciones..... | 57 |
| 1.3. Autoridad de Auditoría..... | 58 |
| 2. DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 60 |
| 2.1. Seguimiento..... | 60 |
| 2.2. Sistema informático de las autoridades de gestión y certificación del FSE España para el periodo 2007-2013..... | 61 |
| 2.3. Comité de Seguimiento del P.O..... | 62 |
| 2.4. Informe anual y final..... | 64 |
| 2.5. Examen anual de los programas..... | 64 |
| 2.6. Revisión del programa..... | 64 |
| 2.7. Evaluación..... | 65 |
| 3. ORGANISMO RECEPTOR DE LOS PAGOS DE LA COMISIÓN Y ORGANISMO QUE REALIZA LOS PAGOS A LOS BENEFICIARIOS..... | 68 |
| 4. PROCEDIMIENTOS DE MOVILIZACIÓN Y CIRCULACIÓN DEL FLUJOS FINANCIEROS..... | 68 |
| 4.1. Compromisos Presupuestarios..... | 68 |

| | | |
|-----------|--|--------------------------------------|
| 4.2. | <i>Disposiciones comunes en materia de pagos.....</i> | <i>69</i> |
| 4.3. | <i>Normas comunes para el cálculo de los pagos intermedios y los pagos del saldo final.</i> | <i>70</i> |
| 4.4. | <i>Declaración de gastos.....</i> | <i>70</i> |
| 4.5. | <i>Acumulación de las prefinanciaciones y de los pagos intermedios.....</i> | <i>71</i> |
| 4.6. | <i>Integridad de los pagos a los beneficiarios.....</i> | <i>71</i> |
| 4.7. | <i>Prefinanciación.....</i> | <i>71</i> |
| 4.8. | <i>Pago del saldo.....</i> | <i>73</i> |
| 5. | INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROGRAMA OPERATIVO..... | 74 |
| 6. | INTERCAMBIO INFORMATIZADO DE DATOS CON LA COMISIÓN | 75 |
| 5 | PLAN FINANCIERO..... | 77 |
| 1. | CUADRO FINANCIERO DEL PROGRAMA OPERATIVO POR ANUALIDADES..... | 77 |
| 2. | CUADRO FINANCIERO DEL PROGRAMA OPERATIVO POR EJES PRIORITARIOS..... | 78 |
| 6 | EVALUACIONES..... | 79 |
| 7. | ANEXOS..... | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. |

INTRODUCCIÓN

La Estrategia de Lisboa sobre crecimiento y empleo, las Orientaciones Estratégicas Comunitarias articuladas en torno a tres grandes objetivos, junto con los Reglamentos relativos a los Fondos Estructurales y al Fondo Social Europeo, las disposiciones establecidas por el Marco Estratégico Nacional de Referencia de España 2007-2013 y los resultados de las actividades desarrolladas en el marco de la programación 2000-2006, conforman la base para la creación de instrumentos que conduzcan a la mejora del empleo y las oportunidades de trabajo.

El FSE es el instrumento destinado a respaldar las políticas de los Estados miembros en el cumplimiento de los objetivos de inclusión social, no discriminación, fomento de la igualdad, la educación y la formación. Para el cumplimiento de sus objetivos, el FSE ha incluido en su estructura de programación tres PO Plurirregionales que sirvan de complemento de las intervenciones desarrolladas en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

El presente Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación ha sido diseñado con la finalidad de promover la igualdad de género y la igualdad de trato para la inclusión social y laboral, mediante la búsqueda de soluciones a los retos planteados por el mercado de trabajo a las personas o grupos en situación de desigualdad.

Los objetivos y actuaciones previstos en este programa permiten continuar la labor realizada en el ámbito del PO de Lucha contra la Discriminación del periodo 2000-2006, al igual que se nutren de los resultados de la IICC EQUAL que, con el objetivo de promover nuevas maneras de combatir toda forma de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo, a través del desarrollo de casi 400 proyectos (160 en la primera convocatoria y 228 en la segunda), ha constituido un verdadero laboratorio cuyas experiencias y aprendizajes conforman la base de los contenidos del presente Programa.

Este PO cuenta con una estructura en cinco capítulos, el primero de ellos dirigido al análisis y evolución del mercado de trabajo español, incluyendo las principales formas de discriminación que afectan al acceso y permanencia en el mercado de trabajo de las personas que las sufren, y con especial referencia a la diferente situación de hombres y mujeres ante el empleo. A continuación, y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, el segundo capítulo recoge los Ejes prioritarios seleccionados para este PO, los objetivos globales y los indicadores estratégicos, que desarrolla mediante la descripción de objetivos específicos, líneas de actuación e indicadores de realización y resultado.

Los capítulos IV y V incluyen las disposiciones de aplicación y el plan financiero para el Programa Operativo, y el Capítulo VI la Evaluación Previa.

La dotación financiera para el conjunto del PO es de 380.878.883 Euros de Ayuda FSE.

CAPITULO 1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1.- Aspectos Socioeconómico

1.1. Aspectos Demográficos

El territorio español tiene una extensión de 504.750 km² y cuenta con una población de 44.908.964 habitantes - 22.100.466 hombres y 22.608.498 mujeres -, que no presenta una distribución uniforme. Así, la Comunidad de Madrid es la región con mayor densidad de población y, por el contrario, Castilla La Mancha, Aragón y Extremadura las de menor densidad, destacando las provincias de Teruel y Soria como las menos pobladas.

El envejecimiento de la población es una característica de la evolución demográfica de nuestro país en los últimos años, afecta a las zonas menos pobladas, que cuentan con una población más envejecida y tiene una influencia directa sobre la evolución de nuestro mercado de trabajo. También el aumento de la población extranjera en los últimos años ha influido directamente sobre el censo, favoreciendo el crecimiento de la población, desacelerando su envejecimiento y aumentando los índices de actividad en nuestro mercado de trabajo, pues la población inmigrante que llega a nuestro país es población joven en edad de trabajar.

1.2. Aspectos Económicos

La media anual de crecimiento del PIB (3,5%) de la última década ha colocado a la economía española entre las más dinámicas de la UE, acelerando el proceso de convergencia con el resto de la Unión. Sin embargo, el débil crecimiento de la productividad y el aumento de la inflación han originado una pérdida de competitividad de las empresas españolas, fundamentalmente micro y pequeñas empresas.

Desde el punto de vista de la distribución territorial, la evolución del tejido empresarial en las zonas de convergencia + phasing out, permite afirmar que las inversiones en Fondos Estructurales de la Unión Europea durante el periodo 2000-2006 han contribuido a un crecimiento diferencial a favor de las zonas menos desarrolladas.



| Objetivos | |
|--|-------------------------------------|
| ■ | Regiones de Convergencia |
| ■ | Regiones Phasing-out |
| ■ | Regiones Phasing-in |
| ■ | Regiones de Competitividad y Empleo |

Fuente: Infoegio. Comisión Europea. Distribución de las Comunidades Autónomas según criterios de subvencionabilidad..

2.- Mercado de trabajo

| POBLACIÓN ACTIVA 21.670.800 | POBLACIÓN OCUPADA 19.861.650 | POBLACIÓN DESEMPLEADA 1.810.600 |
|--|---|---|
| Tasa de Actividad 72,23%% Hombres = 82,40% / Mujeres = 61,82% | Tasa de Empleo 66,20% Hombres = 77,38% / Mujeres = 54,77 | Tasa de Paro 8,3% Hombres = 6,09% / Mujeres = 11,36% |

EPA de 2006: Población entre 16 y 64 años

2.1. Población Activa y Tasa de Actividad.

La tasa de actividad, situada en 2006 en el 72,23%, es claramente superior a la registrada en el año 2000, aumento debido, en gran medida, a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, con ratios que prácticamente duplican los de los varones. También desde el punto de vista de la edad se observa un aumento de la población activa, más significativo a partir de los 25 años, destacando el intenso crecimiento de la población activa de más edad – más de 55 años -, sobre todo la femenina.

A pesar de que las mujeres, que presentan los índices más bajos de actividad junto con las personas de menos de 25 años, han aumentado ligeramente su peso con respecto a años anteriores, su tasa de actividad se sitúa aún a más de 20 puntos porcentuales de la de los hombres.

Además del género y la edad, otros factores que han contribuido a este incremento de la tasa de actividad son:

- El aumento de la población extranjera en los últimos años, que ha situado a España entre los países con el índice de población extranjera más elevado de la UE (aproximadamente el 4% de la población total, dato que aumento si tenemos en cuenta población extranjera en situación irregular).
- Un incremento significativo de la tasa de actividad en relación con el nivel de estudios, con tendencia a una población activa con niveles de estudios cada vez más elevados.
- Un intenso crecimiento de la población activa en algunas CCAA con menores tasas de actividad, que ha ocasionado una disminución de las disparidades regionales y un aumento de la convergencia, aunque estas diferencias siguen siendo importantes.

Desde el punto de vista de las regiones, observamos un aumento general de la actividad, a excepción de Melilla, Galicia y Extremadura en el área de convergencia + phasing out, que la han reducido. La evolución ha sido similar en hombres y mujeres en ambas áreas, salvo en Extremadura donde no se aprecia crecimiento de la actividad femenina, y en las Islas Baleares, en las que ha disminuido.

2.2 Evolución de la Población Ocupada

España ha experimentado en los últimos seis años un crecimiento del empleo superior a la media de los países de la UE 15, superando la ocupación por primera vez los 20 millones de personas¹. No obstante, la tasa de ocupación se sitúa aún por debajo del objetivo de Lisboa del 70% para 2010 y del objetivo específico del 60% de tasa de empleo femenino.

El crecimiento del empleo ha sido superior en mujeres que en hombres, lo que ha permitido reducir las diferencias entre ambos, y se ha concentrado en población trabajadora mayor de 25 años y especialmente entre los 30 y 34 años y en la población masculina de más de 55 años, reduciéndose entre las personas más jóvenes (entre 16 y 24 años).

¹ Encuesta de Población Activa (EPA). Datos referidos a la población ocupada de 16 y más años en el cuarto Trimestre de 2006.

La ocupación, por otra parte, se concentra mayoritariamente en el sector servicios, destacando especialmente el aumento en la construcción y el incremento de trabajadores/as asalariados/as, aunque el ritmo de creación de empresas ha sido constante, con leves reducciones en el número de personas autónomas y miembros de cooperativas.

En resumen, aunque hemos asistido a un incremento del empleo en España, éste se sitúa aún por debajo de los objetivos de Lisboa y se caracteriza por una tasa de ocupación femenina todavía 20 puntos por debajo de la masculina. Por otra parte, el aumento de la tasa de empleo está acompañado de la creación de un alto porcentaje de empleo temporal (33,82%, casi el triple de la media europea, aunque el cuarto trimestre de 2006 refleja cierta caída del número de empleos temporales y un aumento de la contratación indefinida) y de puestos de trabajo a tiempo parcial, que afectan especialmente a los grupos más vulnerables ante el empleo, destacando la presencia de las mujeres con una tasa que dobla la de los hombres. Por último, el incremento del número de personas inmigrantes, ha influido en el aumento de la tasa de ocupación, destacando la concentración en las CCAA de Cataluña, Madrid y Valencia.

El crecimiento de la tasa de ocupación, desde el punto de vista de la división territorial, ha supuesto una disminución de las disparidades existentes entre los territorios, gracias al crecimiento del empleo en algunas CCAA con menores tasas de ocupación (zonas de convergencia y phasing out), aunque este crecimiento no ha beneficiado igual a mujeres y hombres, siendo éstos últimos los que se han visto más favorecidos.

2.3. Evolución y características de la población desempleada.

La tasa de paro, que desde el año 2000 ha fluctuado, sufriendo un repunte entre 2002 y 2003, se sitúa actualmente en un 8,3% (1.810.600 personas), afectando mayoritariamente a las mujeres (11,36%), cuya tasa de paro casi duplica la de los varones (6,09%), al igual que la tasa de paro de personas menores de 25 años duplica la global, pese al descenso de la tasa de paro entre las personas que buscan su primer empleo, especialmente en la franja de edad comprendida entre los 20 y los 24 años.

El desempleo de larga duración (más de un año), una de las situaciones más persistentes y graves de nuestro mercado de trabajo - pues agudiza y multiplica los problemas inherentes al desempleo -, aunque se ha reducido en los últimos años, sigue siendo muy superior entre las mujeres.

También las diferencias regionales en las tasas de paro se han visto reducidas desde el año 2001, gracias a la evolución de las regiones que presentaban tasas más elevadas. No obstante, en España coexisten CCAA en situación prácticamente de pleno empleo, como Navarra y La Rioja con tasas de paro por debajo del 5%, con CCAA con tasas de paro que superan el 15% (Andalucía o Extremadura). Andalucía y Castilla La Mancha destacan como las Comunidades Autónomas en las que se ha producido el mayor descenso de la tasa de paro.

Por sectores, el sector servicios integra a un 60% de las personas desempleadas. No obstante, es en la agricultura donde se registra un incremento mayor del desempleo y en la construcción donde más se ha reducido.

2.4. Factores de Desigualdad y/o Discriminación en el Mercado de Trabajo: Colectivos en Riesgo de Exclusión

El análisis de las características generales del mercado de trabajo español y su evolución en los últimos años permite extraer conclusiones acerca de las necesidades y expectativas de crecimiento del empleo en España; sin embargo, un estudio fiable de las características de nuestro mercado de trabajo, requiere el análisis de la situación desde el punto de vista del tipo de población que accede a nuestro mercado laboral, con la finalidad de tener un conocimiento más adecuado del comportamiento de éste y detectar las discriminaciones y desigualdades que influyen directamente en el acceso y permanencia en el empleo de las personas a quienes afectan de forma más directa.

Con independencia de la gran variedad de estudios e investigaciones referidos a diferentes formas y causas de discriminación y a las consecuencias en el mercado de trabajo, para la elaboración de un diagnóstico útil en el diseño de este Programa Operativo, se ha tenido en cuenta la valiosa información extraída de la experiencia práctica del trabajo en Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, y concretamente los resultados obtenidos en los proyectos desarrollados durante el periodo 2000-2006 en la IICC EQUAL.

Así, el Programa de la Iniciativa Comunitaria EQUAL 2000-2006 recoge un análisis de los factores de exclusión laboral a partir de la reflexión acerca de cómo diversas situaciones de desigualdad pueden convertirse en factores de discriminación. En este sentido, el PIC EQUAL establece la necesidad de distinguir conceptos tales como desigualdad y discriminación, pues no son equiparables, ya que sólo la percepción negativa de las desigualdades genera comportamientos de rechazo y puede producir situaciones de desventaja y exclusión.

La desigualdad se refiere a las diferencias que presentan personas o grupos de personas, frente a un conjunto mayoritario de nuestra sociedad que tiene características comunes. La discriminación y la exclusión son situaciones que se producen cuando las características desiguales de las personas o diferencias individuales no se consideran un factor de riqueza, sino que se perciben negativamente. En este caso, se establecen múltiples barreras que impiden a las personas más desfavorecidas la obtención de las mismas oportunidades laborales.

En relación con el mercado de trabajo existe una amplia gama de factores de exclusión, además, se puede afirmar que hay diferentes grados de exclusión y que éstos producen distintas consecuencias. Si analizamos las situaciones que pueden llevar a la exclusión de determinadas personas o grupos del mercado laboral, podríamos encontrar entre otros factores:

- Factores derivados de características individuales (propias de determinadas personas frente al resto de la sociedad), que determinan la pertenencia de una persona a un colectivo, que se rechaza por ser considerado en un nivel social inferior.
- Factores económicos, se asocia la pertenencia a un determinado colectivo con la necesidad de obtener ingresos.
- Factores de procedencia, raza o etnia, que suponen una clasificación de la persona como perteneciente a un grupo diferente contra el que existen prejuicios sociales.
- Factores de género, cuando se asumen determinadas creencias tradicionales basadas en la división de roles dentro y fuera del mercado de trabajo.
- Factores de desconfianza, bien desconfianza social, bien asociados a la capacidad física o la capacidad para asumir un ritmo / hábito de trabajo, compatibilizar los horarios (personas con responsabilidades familiares), o bien referidos a la falta de experiencia o a la capacidad de adaptación de la persona.
- Factores asociados al bajo nivel de formación o educación, o a la adecuación de la formación.

Por otra parte, las situaciones de discriminación pueden presentarse en distintas fases de las relaciones laborales, provocando consecuencias diferentes:

- Para las personas ya excluidas del mercado de trabajo, las dificultades para conocer las oportunidades existentes, buscar y obtener el primer empleo o para entrar en una vía normalizada de relaciones laborales, son la barrera en el acceso al empleo, unida a los prejuicios y estereotipos existentes en la sociedad contra ciertos colectivos o situaciones.
- Las personas que sufren una inserción muy precaria, tienen dificultades para mantenerse en el mercado de trabajo de forma continua, empleos de muy corta duración, dificultades para salir de (o

evolucionar desde) empleos de escasa o nula cualificación, o para volver al empleo tras haberlo perdido.

- En cuanto a las personas empleadas, sus problemas radican en el mantenimiento o mejora de su empleo, presentando serias dificultades para mejorar su preparación de base, actualizar sus conocimientos o reciclarse.

Según lo anterior, las situaciones de discriminación pueden afectar a un amplio elenco de personas o grupos, producirse en diferentes momentos de la relación laboral y deberse a la confluencia de varios factores, lo que no permite establecer una clasificación, si bien podemos realizar de manera indicativa una enumeración de algunas de las personas o grupos a las que más afectan los factores de discriminación que más adelante analizaremos:

- Personas con discapacidad, entre las que existe una gran heterogeneidad (discapacidad física, intelectual, sensorial -visual y auditiva-, enfermedad mental).
- Personas inmigrantes.
- Personas pertenecientes a minorías étnicas o pertenecientes a la comunidad gitana.
- Personas reclusas y ex reclusas.
- Personas drogodependientes.
- Personas que padecen VIH.
- Personas sin hogar.
- Personas que abandonaron el sistema educativo, analfabetas o con baja cualificación.
- Personas de orientación sexual minoritaria (gays y lesbianas), y personas en situación de reasignación de sexo (transexuales).
- Personas que ejercen la prostitución.
- Trabajadores/as con baja cualificación.

Existen numerosos prejuicios y estereotipos sociales hacia los "colectivos" mencionados, lo cual genera a menudo desconfianza acerca de la capacidad y productividad de personas que están en alguna de las situaciones citadas. Ello a su vez refuerza la exclusión, ya que se les ofrecen menos oportunidades laborales. Además, las mujeres suman a estos factores de posible exclusión las situaciones de discriminación y estereotipos que todavía existen en nuestra sociedad hacia el sexo femenino.

Las discriminaciones indicadas pueden ser objeto de una mayor desagregación o de múltiples clasificaciones y combinaciones, tal y como muestran algunos análisis previos, como la clasificación recogida por el Programa de la IICC Equal del periodo 2000-2006 en el análisis y descripción de las discriminaciones y desigualdades en relación con el mercado de trabajo.

La desagregación de los elementos que pueden producir situaciones de discriminación y su asociación a determinadas personas o grupos a las que puede afectar de manera más directa, nos permite apreciar que estos factores no son de carácter excluyente, lo que ha llevado a realizar un análisis de la situación desde la perspectiva de las situaciones de discriminación y no desde la pertenencia a uno u otro colectivo, ya que varias situaciones de discriminación o desigualdad pueden afectar a una misma persona. De esta manera, se abandona la postura de diseño de actuaciones específicamente dirigidas a un colectivo, tal y como establecen las directrices de la UE, que aconsejan el diseño de los programas desde el punto de vista de las prioridades políticas

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha realizado un análisis del impacto que las diferentes situaciones de desigualdad y discriminación producen entre los distintos grupos de personas que componen el mercado de trabajo español, agrupando los posibles factores de exclusión en varias categorías, con la finalidad de establecer de qué modo afectan sus características individuales a su situación de inserción sociolaboral. Si bien, antes de analizar los factores de exclusión y cómo afectan a determinados grupos, es necesario hacer referencia a dos aspectos que, con carácter general, están asociados a situaciones de discriminación basadas en la desconfianza:

- a. Factores asociados a la edad: personas jóvenes y personas mayores de 45 años.
- b. Factores asociados al sexo.

FACTORES ASOCIADOS A LA EDAD

Las situaciones de discriminación derivadas de la edad se producen cuando ésta genera una suposición de falta de experiencia o en desconfianza acerca de las posibilidades de adaptación a los requerimientos del mercado de trabajo. Por tanto, la edad puede afectar al acceso y permanencia en el empleo tanto de personas jóvenes como de personas mayores de 45 años. Igualmente, supondrá un aspecto muy negativo para aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo de larga duración.

Personas jóvenes

La juventud es una fase de transición desde la niñez a la condición de adulto, cambio que se produce en los distintos ámbitos de las relaciones sociales (familia, colegio, amistades, etc.), siendo también un elemento importante en el proceso de inserción en el mercado laboral.

Las variables que pueden afectar la manera en que la población joven se inserta en el mercado de trabajo son múltiples, tales como la mayor o menor densidad demográfica de su franja de edad, el ciclo económico (crisis o expansión) o la cualificación profesional.

En el análisis de la inserción laboral de la población joven hay que destacar la existencia de mercados sectoriales de trabajo distintos según la edad, de tal manera que puede distinguirse entre mercados de "personas adultas", en los que se precisa de una combinación de cualificación y experiencia y "mercados para jóvenes" (o más favorables a éstos) que, o bien demandan tecnologías novedosas que la juventud incorpora de forma más probable (como la informática) a través de la educación, o bien precisan personal con escasa cualificación en los niveles ocupacionales más bajos de determinados sectores de la industria o de los servicios.

La población joven que ocupa los empleos menos cualificados, que generalmente coincide con aquella que no cursa estudios superiores y, especialmente, con la que abandona o no consigue completar satisfactoriamente los estudios cursados, será objeto de dificultades de inserción o de situaciones de empleo precario y riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

En cuanto al tipo de inserción que presenta la población joven, el 80% ocupa empleos por cuenta ajena, de los que tres cuartas partes son empleos de baja o nula cualificación, a pesar de insertarse en buena medida en el dinámico y creciente sector de los servicios.

Por otra parte, la contratación temporal y el "desempleo eventual" es una condición habitual en la población joven. También resulta una característica frecuente la inserción en la "economía sumergida", mientras que en la "economía formal", predominan los contratos en prácticas y de aprendizaje.

En el desempleo juvenil existe una alta proporción de paro de larga duración, que en parte corresponde a jóvenes ya casi adultos que se han encontrado con competidores más jóvenes, mejor cualificados y con mayores niveles educativos y que, por otra parte, forman o han formado parte de la "economía sumergida" y que han desempeñado empleos ocasionales durante cortos periodos de tiempo.

En términos de distribución geográfica hay que indicar que es en los núcleos de carácter rural y en las grandes ciudades donde la población joven tiende a presentar un mayor grado de exclusión tanto del empleo como de la educación.

Con respecto a las mujeres jóvenes hay que considerar que, aunque en términos relativos su incorporación al mercado de trabajo ha sido mayor, sus tasas de paro siguen siendo altas y su situación en el mercado laboral, en comparación con los hombres jóvenes, es significativamente peor.

Las tasas de actividad de la población joven (entre 16 y 24 años) son las más bajas (Ver Apartado 2.2: Mercado de Trabajo). Su tasa de desempleo - del 22,1% (26,5% mujeres y 18,7% hombres) - se sitúa considerablemente por encima de la media de la UE 15, afectando mayoritariamente a las mujeres.

A la vista de lo expuesto, podemos concluir que las dificultades más relevantes en la inserción de jóvenes en el mercado laboral son: dificultad para buscar y obtener un empleo, para conocer las oportunidades del mercado de trabajo, para romper cadenas de empleos de muy corta duración y para conseguir un empleo estable. Estas dificultades se producen en momentos muy concretos, que pueden reducirse a tres fases: al acceder al mercado de trabajo tras haber abandonado los estudios; al acceder al mercado laboral tras finalizar los estudios; y al perder el empleo con rapidez, lo que conduce a situaciones de permanente precariedad.

Personas de más edad

Las personas mayores de 45 años y, en especial, las mayores de 55, presentan enormes dificultades de inserción, situación que influye en el aumento del riesgo de exclusión del mercado de trabajo y en la aparición de situaciones de pobreza en las personas que se encuentran en estos tramos de edad

Ciertas categorías de la población activa corren más riesgo que otras de caer en el desempleo de larga duración. Así, las personas con un bajo nivel de cualificación o las mujeres, se ven afectadas en mayor medida. Pero, sobre todo, los/as trabajadores/as de más edad que pierden su empleo son, sin duda, las personas más expuestas al desempleo de larga duración.

La edad, combinada con los cambios en la organización del trabajo, la política de seguridad social y el entorno económico, agrava la vulnerabilidad de muchos/as trabajadores/as a causa de la supresión de puestos de trabajo, los despidos y las presiones para que abandonen el mercado de trabajo. Una vez desempleados/as, tienen muy pocas probabilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo, que disminuyen aún más cuanto más tiempo pasa desempleada una persona.

La discriminación en función de la edad conduce a que los/as empleadores/as pongan en duda la capacidad de aprendizaje, actitud negativa que, unida a la idea de que su actividad laboral futura va a ser muy corta, se convierten en factores que frenarán su formación.

FACTORES ASOCIADOS AL SEXO

La tradicional concepción patriarcal de la sociedad ha derivado en la restricción de la actividad de las mujeres a las tareas domésticas y de crianza familiar y, en todo caso, a desempeñar el papel de ayudas familiares en el mundo laboral.

Con el inicio del desarrollo moderno de nuestra economía, las mujeres se incorporaron al mercado laboral, pero en una posición secundaria o marginal, es decir, en los puestos menos cualificados, y sin representar una competencia en igualdad de condiciones para los hombres, al disponer de una menor formación ocupacional y educativa. Así, en épocas de crisis, los primeros puestos de trabajo que se eliminaban eran los que las mujeres habían comenzado a ocupar en sectores industriales tales como el textil, la confección, la alimentación o el sector primario.

En la segunda mitad de la década de los ochenta, etapa de desarrollo económico, en la que también la sociedad y la cultura española experimentaron importantes cambios, la inserción laboral femenina se produjo de

forma rápida e intensa, aunque su desarrollo no es homogéneo para todas mujeres, cobrando especial relevancia la variable edad.

La situación de las mujeres frente al empleo se ha visto condicionada por variables como el descenso de la natalidad debido a la demora en el momento en que se tiene descendencia, que ha permitido incrementar los niveles de formación para el empleo de las mujeres, aproximándose a los de los hombres e influyendo en la forma en la que se produce la inserción femenina en la estructura sectorial del mercado de trabajo.

Pese a esta apreciación positiva en términos de evolución histórica, la situación laboral de las mujeres dista mucho de ser satisfactoria, persistiendo actualmente importantes problemas. La presencia de las mujeres en la empresa privada es muy diferente a la existente en el ámbito público. En el sector privado se produce un mayor abandono del trabajo femenino a partir de la maternidad.

Por lo que respecta al empleo, la tasa del paro femenino duplica a la masculina, a pesar de la más baja tasa de actividad de las mujeres, al incremento de la población activa femenina y al crecimiento de los índices de ocupación (aún por debajo del objetivo de Lisboa del 60%). Por otro lado, persiste un importante nivel de discriminación salarial a favor de los varones y destacan las diferentes preferencias de mujeres y hombres en el acceso a una enseñanza universitaria y en aquellas que optan por la formación profesional.

Cabe mencionar la situación de las familias monoparentales, es decir, aquellas en las que un/a solo/a progenitor/a, el padre o la madre, convive con sus hijos/as, que son totalmente dependientes de él o ella, pues es una situación que afecta mayoritariamente a las mujeres y que, unida a aspectos como el nivel educativo o de cualificación, o la escasez de prestaciones y servicios de atención a personas dependientes, puede conllevar una situación de vulnerabilidad.

Debemos señalar también que la orientación sexual minoritaria es, igualmente, un factor de exclusión y de discriminación laboral. Hoy en día lesbianas y gays son discriminados en el acceso al mercado de trabajo y en el propio puesto de trabajo, por prejuicios homofóbicos que aún existen en nuestra sociedad y que se deben combatir. El miedo de muchas lesbianas y gays a denunciar estas situaciones (que supondría hacer pública su orientación sexual en un medio hostil) hace que se conozca poco esta realidad discriminatoria, por lo que hay pocas medidas destinadas a combatir la homofobia.

Las personas transexuales son uno de los colectivos que mayor exclusión y desempleo sufre en el Estado español (entre un 60 y un 80% de desempleo). A esto se añade la ausencia de referencias y programas concretos dirigidos a la población transexual, lo que les convierte en una minoría invisibilizada en los programas de lucha contra la discriminación.

La edad y el sexo, añadidos a otras circunstancias de desigualdad, pueden producir o agravar las situaciones de discriminación que afectan a diferentes grupos de personas. En este sentido, se ha realizado el siguiente análisis:

FACTORES ASOCIADOS A LA DISCAPACIDAD

Según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud (EDDES)², en España hay algo más de 3,5 millones de personas con alguna discapacidad³, una cifra que en términos relativos supone el 9% de la población total.

² La EDDES, realizada en 1999 por el Instituto Nacional de Estadística, es la herramienta relativa a datos demográficos de personas con discapacidad en España más actualizada.

³ La EDDES-99 entiende por discapacidad "toda limitación o dificultad grave o importante que, debido a una deficiencia, tiene una persona para realizar actividades de la vida cotidiana, tales como desplazarse, cuidar de si mismo, ver, oír, relacionarse con otros, etc. Se considera que una persona padece una discapacidad aunque la tenga superada con el uso de ayudas técnicas externas. Se hace una excepción, recogiendo también las discapacidades que no tienen su origen en una deficiencia claramente delimitada, sino que, más bien obedecen a procesos degenerativos en los que la edad de la persona influye decisivamente".

Más de la mitad de las personas con discapacidad son mujeres (58,25%). No obstante, en este aspecto hay que tener en cuenta la distribución por grupos de edad, ya que cuando se trata de grupos de entre 6 y 44 años el número de hombres con discapacidad supera al de mujeres, mientras que a partir de esa edad, como consecuencia de la menor tasa de mortalidad, las mujeres con discapacidad son más numerosas que los hombres. De este modo, si la comparación se hace con cifras relativas, evitando así la influencia de la mayor mortalidad masculina, se observa que las tasas tienden a igualarse en los grupos de edad más avanzados.

Precisamente es en estos grupos de edad donde se encuentra una mayor proporción de personas con discapacidad: el número total de personas con 65 y más años es de 2.072.652, lo que significa un 32,21% de la población total en ese grupo de edad. Sin embargo, tomando como referencia las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años, tenemos un total de 1.337.700 personas, de las cuales el 49 % son mujeres.

En la distribución por Comunidades Autónomas, las regiones con mayor número de personas con discapacidad entre 6 y 64 años son Andalucía, Cataluña, Madrid y la Comunidad Valenciana, que acumulan el 58,31% sobre el total.

Según las áreas de elegibilidad del FSE, el 38% de las personas con discapacidad reside en las CCAA de competitividad, el 37% en las de convergencia, el 19% en las de phasing in, y el 6% en las de phasing out. En cualquier caso, la distribución dentro de estas zonas tampoco resulta uniforme. Por ejemplo, en la zona de objetivo competitividad, la Comunidad de Madrid y Cataluña agrupan por sí solas más del 70% del subtotal en esa zona, y el 26,66% del total a nivel estatal; y en la zona de phasing out, Murcia y el Principado de Asturias concentran más del 93% del subtotal de la zona.

Asimismo, la EDDDES revela otro elemento importante sobre la situación sociodemográfica de las personas con discapacidad, en cuanto a sus municipios de residencia, que debe ser tenido en cuenta de cara a las posibles intervenciones. El 31% de las personas con discapacidad habita en zonas rurales (municipios con un máximo de 10.000 habitantes), una cifra muy superior a la distribución del conjunto de la población española, un 23%. Estas diferencias están más equilibradas en hábitats urbanos y macro-urbanos. Esto puede explicarse en gran parte por la asociación entre ruralidad y vejez, lo que origina la mayor concentración de personas con discapacidad en este hábitat.⁴

En el ámbito educativo, si se toman como referencia las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años, un 7,52% de las personas con discapacidad son analfabetas, un número que resalta frente a la tasa de 0,61% del total de la población total. En lo que se refiere a las personas con discapacidad que sí han tenido acceso a la educación, más de la mitad (51,18%) sólo ha podido terminar el ciclo de educación primaria, mientras que aproximadamente un tercio ha completado el ciclo de educación secundaria. En cuanto a los estudios superiores, tan sólo un 8,73% ha podido acceder a ellos, un dato que contrasta con el 23,70% que ha cursado estudios universitarios en el resto de la población.

El porcentaje de mujeres que han terminado estudios de enseñanza secundaria o de formación profesional es superior al de los hombres, mientras que en el caso de los estudios universitarios es ligeramente superior el porcentaje de hombres que ha realizado estudios superiores. Atendiendo a los grupos de edad, en las personas con discapacidad de menos de 45 años, hay una presencia más elevada de mujeres con estudios superiores, lo que contrasta con su menor incorporación a los puestos de trabajo.

En lo que se refiere al empleo, del total de personas con discapacidad, casi un 38% está en edad de trabajar (1.337.708 personas entre los 16 y los 64 años). Sin embargo, la tasa de actividad es muy baja, tan sólo un 32,3% (un 73,9% trabajando y un 26,1% en paro). En este punto, es reseñable la diferencia existente entre hombres y mujeres, ya que la cifra de hombres con discapacidad activos dobla prácticamente a la de mujeres.

⁴ Datos extraídos de "La situación de las personas con discapacidad en España". Informe 4/2003 Consejo Económico y Social. Colección Informes CES.

En la tabla 3, se puede observar la tasa de actividad y la tasa de paro en las personas con discapacidad y en la población total, distinguiendo entre hombres y mujeres.

Tabla 3_Tasas de actividad, ocupación y paro en personas con discapacidad y población total entre 16 y 64 años según edad y género en España (1999)

| | Tasa de actividad | | Tasa de ocupación | | Tasa de paro | |
|---------------------------------|---|------------------------|---|------------------------|---|------------------------|
| | Perso nas con discap acidad | Pobla ción total | Perso nas con discap acidad | Pobla ción total | Perso nas con discap acidad | Pobla ción total |
| T o t a l | 32,3% | 64,5% | 73,9% | 83,4% | 26,1% | 16,6% |
| H o m b r e s | 40,60 % | 79,30 % | 77,90 % | 87,90 % | 22,10 % | 12,10 % |
| M u j e r e s | 23,70 % | 49,60 % | 66,90 % | 76,40 % | 33,10 % | 23,60 % |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999

Estos datos no sólo sirven para comprobar que las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso al empleo se reproducen de la misma forma en las personas con discapacidad, sino que además constatan la desigualdad existente entre las personas con discapacidad y el resto de población: la tasa de actividad es mucho más baja (hay mayor inactividad en las personas con discapacidad) y la tasa de paro diez puntos más alta (hay más paro en las personas con discapacidad).

En 2002 el INE incluyó un Módulo sobre Discapacidad en la Encuesta de Población Activa, en el que se reflejaban datos sobre la actividad laboral de las personas con discapacidad. Estos datos sirven para contrastar la evolución positiva del acceso al empleo en las personas con discapacidad.

En la tabla 4 se presenta un paralelismo respecto a las tasas de actividad, de empleo y de paro en las diferentes encuestas de 1999 y de 2002, tanto en personas con discapacidad, como en las personas sin discapacidad. Si bien no son comparables por los diferentes criterios utilizados al establecer los conceptos de desempleado y de persona con discapacidad en la EDDDES de 1999 y en el módulo de la EPA de 2002, nos puede servir para comprobar que efectivamente las mejoras en estos aspectos son reales, aunque no sea posible realizar una comparación exacta.

Tabla 4_Tasas de actividad, empleo y paro en personas con discapacidad y personas sin discapacidad entre 16 y 64 años según edad y género en España en 1999 y 2002

| E n c u e s t a | P o b l a c i ó n | Personas con discapacidad | | | Personas sin discapacidad | | |
|-------------------|-------------------|---------------------------|------------------|---------------|---------------------------|------------------|---------------|
| | | Tas a de acti vida d | Tas a de em pleo | Tas a de paro | Tas a de acti vida d | Tas a de em pleo | Tas a de paro |
| E D D E S 1 9 9 9 | Tot al | 32,3% | 23,9% | 26,1% | 64,5% | 53,8% | 16,6% |
| | Ho mbr es | 40,6% | 31,6% | 22,1% | 79,3% | | 12,1% |
| | Muj ere s | 23,7% | 15,9% | 33,1% | 49,6% | | 23,6% |
| E P A 2 0 0 2 | Tot al | 33,7% | 28,5% | 15,3% | 70,0% | 62,4% | 11,0% |
| | Ho mbr es | 39,3% | 34,3% | 12,8% | 84,4% | 78,1% | 7,5% |
| | Muj ere s | 27,1% | 21,7% | 19,7% | 55,8% | 48,7% | 16,2% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999 (EDDES) y Encuesta de Población Activa 2002 (EPA)

Teniendo en cuenta los datos relativos a personas con y sin discapacidad, observamos que la tasa de actividad relativa a personas con discapacidad muestra una ligera mejora, aunque no muy significativa; mientras que en los datos de las personas sin discapacidad las diferencias son mayores y también positivas. Igualmente, se aprecian diferencias positivas en la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad, aunque su crecimiento es inferior al experimentado en el grupo de personas sin discapacidad.

La tasa de empleo relativa a personas con discapacidad aumenta casi 5 puntos, un gran avance, aunque todavía por debajo de los casi 9 puntos en las personas sin discapacidad. Destaca, por otra parte, el aumento de las diferencias entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. También hay cambios significativos que muestran la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad (en el año 2002 la tasa de empleo de las mujeres es 12,6 puntos menor que la de los hombres).

En la tasa de paro, al igual que en las anteriores, no es posible establecer comparaciones, no sólo por los cambios de concepto de persona con discapacidad utilizados de una encuesta a otra, sino especialmente por la diferencia en el concepto de personas desempleada, ya que gran parte de las personas consideradas desempleadas en la EDDES de 1999, en la EPA 2002 pasan a considerarse inactivas, por lo que la tasa de paro es mucho menor en 2002. Con carácter general, se puede afirmar que el desempleo ha disminuido ligeramente entre las personas con discapacidad y que éste afecta especialmente a mujeres con discapacidad.

| Debilidades | Fortalezas |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Falta de integración en el empleo ordinario, debido a factores como la ausencia de apoyos tutelados, falta de accesibilidad o el incumplimiento de la normativa sobre cuotas de reserva de empleo. ▶ Falta de información y sensibilización del entorno, origen de la pervivencia de muchos estereotipos que inciden negativamente en la inserción laboral de personas con discapacidad. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Experiencia acumulada en programas específicos de inserción laboral y en Centros Especiales de Empleo. ▶ Cambios positivos en la población más joven y en el acceso a todos los niveles educativos, incluida la Universidad. |
| Amenazas | Oportunidades |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Proteccionismo familiar y resistencias del medio empresarial a la contratación de personas con discapacidad. ▶ Ausencia de coordinación entre los distintos interlocutores institucionales, públicos y privados. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Impulso de las políticas europeas y mejora de la legislación y planes dirigidos a la inserción laboral de personas con discapacidad. ▶ Creación de empleo vinculado al uso de las NTIC |

FACTORES ASOCIADOS AL ORIGEN O A LA PERTENENCIA A UN GRUPO CULTURAL O ETNIA MINORITARIA

La pertenencia a un grupo étnico minoritario o la entrada en el mercado de trabajo de personas inmigrantes también genera situaciones de discriminación basadas en percepciones negativas hacia estos grupos, situaciones que en su mayor parte, van más allá del ámbito laboral. Por otra parte, en este análisis es necesario realizar una división en dos grandes grupos: las personas de etnia gitana y la población inmigrante; pues sus características y los factores de discriminación son diferentes.

Factores Asociados al Origen: la Inmigración en España

En los últimos 20 años, España ha experimentado una transformación radical de los movimientos migratorios, pasando de ser un país de emigración a ser un país de inmigración, en términos de flujos desde mediados de los años ochenta y en términos de volumen global desde los primeros años del siglo XXI, situándose actualmente entre los países europeos con mayor proporción de población extranjera viviendo en su territorio, lo que constituye un cambio social de importancia histórica.

A 31 de diciembre de 2006 el número de personas extranjeras con tarjeta o autorización de residencia en España ascendía a 3.021.808 personas - casi el 7% de la población total, cifra que aumenta hasta casi un 9% si tenemos en cuenta el número de personas extranjeras empadronadas -. Del conjunto de personas con tarjeta o autorización de residencia, un 21,80% (661.004) son personas pertenecen a la UE o a países con régimen comunitario (como Suiza o Noruega).

La evolución de los movimientos migratorios en los últimos 30 años ha sido muy desigual: desde 1995, el número de personas extranjeras residentes ha aumentado en más de 2 millones y se ha duplicado entre los años 2002 y 2005, esta última situación debida al proceso de regularización que tuvo lugar en los meses de febrero y mayo de 2005.

La composición por sexo y grupos de edad de la población extranjera presenta algunas diferencias con la población española. El primer rasgo diferencial se produce por sexo: el 51% de la población española son mujeres y el 49% varones, relación que se invierte en el caso de las personas extranjeras (el 54,17% son varones, frente a un 45,83% de mujeres) y que es algo más acusada en el caso de la población no comunitaria. Así, sólo la población latinoamericana residente en España presenta un porcentaje mayor de mujeres (54,25%) que de hombres, siendo la población inmigrante masculina en el resto de los casos mayoritaria, y destacando el caso de la población africana, donde las mujeres sólo representan un 33,50%.

Las diferencias por grupos de edad tienen mayor relevancia, pues la mayor parte de la población extranjera se encuentra entre los 16 y los 44 años, cuando la población española en esa franja de edad no supera el 42,5%. En este sentido, entre 20 y 64 años un 63% de la población española es activa, mientras que la extranjera alcanza el 71% y, en el caso de la no comunitaria, casi el 80%.

En cuanto al origen de las personas inmigrantes, ha cambiado radicalmente en los últimos años. Así, en 1992 la mitad de los extranjeros y extranjeras residentes en España provenían de un país de la (actual) Unión Europea, en cambio, hoy representan menos de la cuarta parte y desde el año 2003 el grupo mayoritario en España ha pasado a ser el de la población latinoamericana (1.064.916), seguida de la africana (709.174)

En 2006, la mayor parte de la población extranjera residente en España proviene de uno de estos cuatro países: Marruecos (543.721 residentes), Ecuador (376.233), Rumania (211.325) y Reino Unido (175.870).

La población extranjera se distribuye a lo largo de la geografía española de forma muy diversa y cambiante. Son Cataluña y Madrid las Comunidades Autónomas que concentran el mayor número de personas extranjeras, seguidas por la Comunidad Valenciana y Andalucía, aunque si sólo tenemos en cuenta a la población extranjera no comunitaria, es Murcia la Comunidad Autónoma con mayor proporción de población extranjera, seguida de Baleares.

Si observamos la población extranjera residente en cada Comunidad Autónoma podemos apreciar rasgos específicos y diferentes a los nacionales. Así, la mayor parte de la población extranjera residente en Andalucía es comunitaria y proveniente de África, también tiene la población africana una presencia mayoritaria en Cataluña, Murcia, Extremadura, Ceuta y Melilla; Canarias es la que cuenta con la mayor proporción de población comunitaria, además de caracterizarse por la presencia de población asiática; en Aragón destaca el peso de la población europea no comunitaria y el de la africana; la población latinoamericana tiene una presencia mayoritaria en Comunidades como Asturias, Cantabria, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco (por encima del 50%); La Rioja destaca por la mayor proporción de personas asiáticas.

Estos diferentes perfiles de la inmigración según sus zonas y países de nacionalidad por Comunidades Autónomas se traducen en características demográficas distintas con arreglo a la composición por edades, por sexo, por nivel educativo, etc., así como en rasgos específicos relacionados con su incorporación al sistema educativo y al mercado de trabajo, al conocimiento de los idiomas oficiales en España, etc.

La distribución de la población inmigrante dentro de las Comunidades Autónomas tampoco es homogénea por provincias, comarcas, municipios o barrios de las ciudades, sino por el contrario, con frecuencia, la misma es muy desigual al responder a distintos factores de las estructuras productivas, de las estructuras demográficas y de las redes migratorias.

Es importante mencionar que la presencia de la inmigración en nuestro país influye directamente en la situación económica. Así, el 30% de incremento registrado en el Producto Interior Bruto (PIB) durante la última década corresponde a la influencia de la inmigración, elevándose dicho porcentaje hasta el 50% si se reduce el periodo

de estudio al último quinquenio, en el que del 3,1% de crecimiento anual del PIB, un 1,6% lo explica la inmigración⁵.

La inmigración produce efectos sobre la productividad, la tasa de empleo y el factor demográfico, influyendo, indirectamente, en el nivel de renta per capita de la economía. En este sentido, las personas inmigrantes han mejorado las oportunidades de empleo de la población autóctona. Concretamente, la disponibilidad de las mujeres inmigrantes para el servicio doméstico ha facilitado la incorporación de ambos cónyuges al mercado de trabajo. Por otro lado, algunos sectores con restricciones de demanda (por ejemplo, la construcción) se han mantenido pujantes gracias a la inmigración. Por último, las personas inmigrantes han reducido significativamente la tasa de paro estructural al reducir el grado de desajuste entre la demanda y oferta de trabajo.

El Informe "inmigración y Economía Española" pone también de manifiesto que el gasto medio por inmigrante en esos conceptos es inferior a la media nacional, mientras los ingresos generados por las personas inmigrantes han supuesto una aportación neta del 0,5% del PIB.

En cuanto a la situación de la población inmigrante en el mercado de trabajo español, la EPA relativa al cuarto trimestre de 2006 indica que de las 21.670.800 personas activas que hay en España, más del 13% (2.957.100) son extranjeras y el 10% (2.007.400) son extranjeras no comunitarias; de ellas, el 55% son latinoamericanas (1.106.400), un 23% son europeas no comunitarias y el otro 22% del resto del mundo. El 56% son varones y el 44% mujeres y, por grupos de edad, destaca el mayor peso de la población joven (menores de 25 años) y adulta joven (de 25-34 años) en el conjunto de la población activa extranjera no comunitaria en comparación con la española: si el 31 por ciento de la población española tiene menos de 35 años, supone el 56 por ciento de las personas trabajadoras no comunitarias.

Así, el peso creciente de la población activa no comunitaria en España se justifica por el incremento de población extranjera en los últimos años y su elevada tasa de actividad que llega al 80%, visible en varones y mujeres, debido a una estructura de edades más joven y concentrada en los grupos de edad más activos, así como por una mayor incorporación al mercado de trabajo en todos los grupos de edad, con la excepción del de 25-34 años donde las tasas de actividad son similares entre población española y extranjera. Por otra parte, el contraste es muy relevante entre la población joven de 16-24 años por el peso que en el conjunto de la población activa no comunitaria y su temprana incorporación a la vida activa. La diferencia en las tasas de actividad es, asimismo, particularmente significativa en el caso de las mujeres, que supera los 25 puntos, siendo entre los varones de algo más de 20 puntos.

Según la Encuesta de Población Activa, aproximadamente 1.320.000 empleos de los creados en el último quinquenio, que constituirían casi la mitad del total, fueron ocupados por trabajadoras y trabajadores inmigrantes, siendo su tasa de empleo para ese periodo de un 62,6% casi 6 puntos superior a la de la población trabajadora nativa. Por otra parte, los datos relativos a la afiliación a la Seguridad Social, indican una importante evolución en cuanto a la incorporación de personas extranjeras al empleo, pasando de constituir un 2,3% del total de las personas afiliadas en 1995 a un 9,4% a final del año 2005.

Si tenemos en cuenta la distribución por CCAA, el 67% de las personas extranjeras en situación de alta en la Seguridad Social se concentra en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía, que concentran a su vez el 60 por ciento del total de trabajadores y trabajadoras en alta laboral en España.

Por otra parte, observamos que la población extranjera en situación de desempleo es aproximadamente un 12% del total, por tanto, mayor que la población española. La población comunitaria tiene, en su conjunto, tasas muy similares a las de la población española, la europea no comunitaria y la latinoamericana presentan tasas algo

⁵ *Inmigración y economía española: 1996-2006*. Oficina Económica del Presidente. Madrid, 15-11-2006

más altas; y destaca población extranjera del resto del mundo con tasas de paro que duplican a las de la española (17,9%). Las diferencias por sexo y grupos de edad reproducen la estructura que se da entre la población española: las tasas de paro de las mujeres son significativamente superiores a la de los varones y las de los grupos de edad más jóvenes (sobre todo la de los 16 a 24 años) son mayores que los grupos de más edad.

La calidad de los empleos y las condiciones en las que la población extranjera desarrolla su trabajo se caracterizan por ser, con carácter general, más precarias que las de la población española, aunque no todas las personas extranjeras desarrollan su trabajo en las mismas condiciones.. Algunas personas inmigrantes desarrollan sus ocupaciones en condiciones similares a la población autóctona, aunque con mucha frecuencia ocupan empleos de peor calidad, calificables como penosos, peligrosos y precarios. Por otra parte, destaca la alta tasa de temporalidad de la población extranjera, las jornadas y horarios atípicos, los datos de siniestralidad laboral, la presencia en la economía sumergida y un largo etcétera.

Algunas de estas diferencias entre la población trabajadora inmigrante y española pueden explicarse por la existencia de prejuicios, estereotipos y aplicación de prácticas discriminatorias relacionadas con el origen racial o étnico de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Estos procesos discriminatorios se ven agudizados cuando se unen a otras formas de discriminación como puede ser el sexo. Así, la tasa de paro entre las mujeres inmigrantes es el doble que la de los hombres, y al igual que ocurre con las mujeres españolas, tienen una elevada concentración en ciertas ramas del sector servicios y sus salarios son, como media, inferiores a los de los hombres.

La incorporación de la variable sexo nos permite realizar algunas apreciaciones de carácter general sobre la situación de las mujeres inmigrantes, aunque para elaborar análisis y evaluaciones fiables sería necesario combinar esta variable con muchas otras que conforman diferentes perfiles con trayectorias distintas en una misma sociedad de acogida.

Tal y como ha quedado recogido anteriormente, aproximadamente un 46% de la población extranjera con tarjeta o autorización de residencia en España son mujeres. En el plano laboral destacan los procesos de segregación horizontal y vertical que responden, en general, a las mismas pautas que sufren en el mercado de trabajo las mujeres españolas: las condiciones del mercado de trabajo en que se insertan las conducen inicialmente a ramas de actividad muy éminizadas, con un alto nivel de precariedad laboral y, a veces, socialmente estigmatizadas. Además de la dimensión laboral, al plantear la integración de las mujeres inmigrantes, hay que tener en cuenta otros factores relacionados con los ámbitos de participación, educación, salud, igualdad de trato, codesarrollo, etc., así como los roles y actividades en la esfera privada, pues se observan situaciones de desigualdad en la distribución de responsabilidades y tareas en la familia, que pueden convertirse en factores de exclusión determinantes en los procesos de integración social de las mujeres inmigradas.

En suma, si unimos a la precariedad de sus condiciones laborales, el hecho de que continúen realizando solas en sus respectivos hogares las tareas de cuidado correspondientes al ámbito reproductivo, junto con la inexistencia de mecanismos adecuados que faciliten la conciliación de su vida personal, laboral y familiar, encontraremos el ambiente idóneo para que se produzcan la mayor parte de las dificultades que inciden negativa y directamente en el óptimo desarrollo de su proyecto migratorio y su proceso de integración social. Situación que presenta mayor riesgo si las relaciones sociales en la sociedad de acogida son escasas o nulas, a lo que hay que añadir las posibles necesidades de asistencia en cuestiones de salud bio-psicosocial de las mujeres inmigradas.

Por otra parte, las mujeres inmigrantes pueden presentar una especial vulnerabilidad a ser víctimas de violencia de género. Por ello la LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece la especial atención que han de merecer las mujeres inmigrantes a la hora de la elaboración de Planes de Colaboración entre las diferentes administraciones para la lucha contra la violencia de

género, por su especial situación de vulnerabilidad. Por otro lado, pueden tener dificultades añadidas en la asistencia y protección como víctimas, derivadas de la ausencia de redes de apoyo en muchos de los casos o de falta de recursos efectivos que las sustituyan o complementen.

Así mismo, las mujeres son las principales víctimas del delito de tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual. En estos casos, las mujeres traficadas se encuentran en una situación de extrema vulnerabilidad porque se las despoja de sus Derechos Fundamentales a la libertad, al movimiento, a la libre elección, a la integridad física y a la libertad sexual. En este campo hay regulación en la legislación española, pero para complementar las disposiciones normativas, es necesario poner en marcha recursos asistenciales, y de integración social y laboral, que permitan a estas mujeres un restablecimiento integral de su situación.

El sexo es uno de los grandes factores de discriminación en todas las sociedades y la brecha de género actúa de modo similar para todas las mujeres, independientemente de sus lugares de procedencia. Así, al hablar de mujeres inmigrantes en España, se identifican aspectos que encuentran una correspondencia con las mujeres españolas, pero los efectos de la discriminación por sexo se incrementan cuando se asocian al de identidad étnica, realidad que afecta especialmente a las mujeres extranjeras extracomunitarias, en las que confluyen, entre otras características, su condición de mujeres, de inmigrantes y de trabajadoras.

En vista de lo anterior y teniendo en cuenta las actuales dinámicas del mercado laboral, se observa cómo las posibilidades reales de inserción laboral de las mujeres inmigradas se limitan a sectores y actividades poco reconocidos, muchas veces precarios y generalmente peor pagados, lo que supone un mayor riesgo de vulnerabilidad, invisibilidad y exclusión que, por otra parte, generalmente no se corresponden con su nivel educativo ni con su cualificación profesional.

| Debilidades | Fortalezas |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Excesiva burocracia y falta de planificación plurianual de programas y medidas dirigidas a favorecer la inserción sociolaboral de personas inmigrantes. ▶ Falta de información sobre políticas y recursos, que afecta tanto a las personas inmigrantes como al resto de la sociedad. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mayor compromiso político y desarrollo de programas y mejora de los recursos dirigidos a favorecer la inserción de personas inmigrantes. ▶ Mayor experiencia en gestión y desarrollo de programas de integración, así como mejora de la cualificación del personal implicado en el desarrollo de programas dirigidos a la inserción de población inmigrante. |
| Amenazas | Oportunidades |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Estereotipos negativos acerca de la presencia de inmigrantes en el mercado de trabajo. ▶ Atomización de entidades del Tercer Sector: dispersión, falta de optimización de recursos y consecuente falta de complementariedad. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mayor impulso de las políticas europeas y desarrollo de la legislación y los programas dirigidos a la inserción laboral de personas inmigrantes. ▶ Puesta en marcha de medidas de sensibilización intercultural. ▶ Trabajo en régimen de partenariado con otras entidades públicas y privadas. |

Personas de etnia gitana

La comunidad gitana española ha mejorado su situación social y sus condiciones de vida en las últimas décadas, gracias a que también se ha podido beneficiar de los logros del estado del bienestar. Sin embargo, aún hoy, continúa siendo uno de los grupos sociales más desfavorecidos y afectados por los procesos de exclusión social y discriminación. No se trata sólo de personas con bajos niveles de renta, con dificultades para incorporarse al mercado de trabajo o necesidades en ámbitos clave como la vivienda, la educación o la salud. Son también personas que forman parte de la principal minoría étnica europea (más de 9 millones de personas) y española (cerca de 700.000), y para quienes el reconocimiento y promoción de su cultura, la discriminación directa e indirecta que padecen, la imagen social negativa y la escasa sensibilización del conjunto de la sociedad hacia ellos, son cuestiones centrales que deben seguir siendo abordadas.

La exclusión de la población gitana del mercado de trabajo es un aspecto clave de su situación de discriminación social⁶. El Estudio sobre Población Gitana y Empleo⁷ que compara datos relativos a la población gitana española con respecto al conjunto de la población española (EPA 2004) constata que, pese a la evolución positiva del mercado de trabajo español, especialmente en lo que concierne a la mejora de las tasas de actividad y la reducción de la tasa de desempleo, el desempleo se sigue concentrando especialmente en determinadas personas y grupos, como es el caso de la población gitana.

Según este estudio, de las aproximadamente 700.000 personas que conforman la comunidad gitana, un 69,9% es mayor de 16 años (50,8% mujeres y 49,2% hombres).

En relación con el empleo, la población gitana presenta altas tasas de actividad (casi del 70%), accediendo al mercado laboral desde edades tempranas y con expectativas de una inserción prolongada. El 70% de la población gitana inactiva es femenina, situación directamente relacionada con la asignación de labores domésticas, si bien se indica que existe una motivación importante de las mujeres gitanas hacia la inserción laboral y una clara mejora de su formación.

La información anterior contrasta con la mínima presencia de la población gitana en los recursos "normalizados" de formación profesional ocupacional y empleo, su débil permanencia en el circuito de trabajo (con tasas de temporalidad que rozan el 70%), el temprano abandono de la escuela, su no continuidad en el proceso de formación reglada - las claras repercusiones que ello tiene en su futura inserción laboral y carrera profesional -, su deficitario nivel de acceso a las nuevas tecnologías y la clara necesidad de una urgente alfabetización digital, así como la presencia en el empleo "no declarado" de ámbito familiar.

En definitiva, junto a una muy deficitaria participación en el mercado de trabajo coexisten situaciones de clara desventaja en el propio mercado de trabajo, una descualificación inicial (el 72% de la población gitana es analfabeta absoluta o funcional) que impide la adecuada permanencia en el empleo, un elevado grado de precariedad, o en la persistencia de actividades no reguladas y empleos sin protección ni derechos laborales.

Teniendo en cuenta que la temporalidad, la precariedad y el desempleo afectan en mayor medida a grupos vulnerables - como la población gitana -, al igual que la desaceleración de la productividad de nuestra economía y su consiguiente impacto y repercusión en la calidad del empleo, se justifica la necesidad de que las políticas activas de formación y empleo pongan especial énfasis en la lucha contra la exclusión y la discriminación de grupos de población con especiales dificultades, de manera que se pueda evitar la cronificación de los procesos de exclusión social que, incluso desde un punto de vista puramente economicista, supondría una disminución importante del monto de presupuestario dedicado a de atención social.

⁶ La comunidad gitana es el grupo social más rechazado en la sociedad española, no sólo con respecto a los inmigrantes sino con respecto a otros colectivos (ex reclusos, personas con problemas psíquicos...) tal y como refleja numerosos estudios, y en concreto, el barómetro del CIS de noviembre 2005.

⁷ <http://www.gitanos.org/publicaciones/estudioempleo/index.htm>

| Debilidades | Fortalezas |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Existencia de prejuicios y estereotipos que, a lo largo del tiempo, han generado una imagen social negativa de la comunidad gitana. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mayor experiencia en el desarrollo de programas y gestión de recursos para la inserción sociolaboral de personas gitanas. ▶ Mayor especialización de los y las profesionales que trabajan para la inserción sociolaboral de personas gitanas. |
| Amenazas | Oportunidades |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Temprano abandono del sistema educativo y falta de continuidad en la formación. ▶ Inestabilidad y precariedad laboral, además de presencia en el "empleo no declarado". | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Interés en el ámbito de la Comisión Europea por potenciar las acciones para la mejora de la integración de las minorías étnicas. |

OTROS FACTORES DE EXCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN

Determinadas personas sufren discriminación debido a prejuicios y estereotipos asociados a determinadas situaciones sociales. Es el caso de quienes han padecido dependencia a algún tipo de droga, las personas que han vivido una etapa de reclusión, o las personas sin hogar. Igualmente, las personas que ejercen o han ejercido la prostitución encuentran muchas dificultades de integración en el mercado laboral.

Población penitenciaria y ex reclusa

La población reclusa en España es aquella que se encuentra interna en centros penitenciarios en régimen de prisión preventiva o penada en primer grado, segundo o tercero - que cumple la pena en Centros de Inserción Social o en Unidades de Régimen Abierto -, así como las personas que se encuentran en el exterior de los centros penitenciarios en régimen de libertad condicional o sometidas a penas alternativas a la prisión (trabajo en beneficio de la comunidad).

Actualmente en España hay una población reclusa de más de 55 mil personas, el 92% de las cuales son hombres (con la misma proporción en régimen preventivo y de penados), la mayoría adultos.

En cuanto a la situación de la población reclusa en el mercado de trabajo, en el medio penitenciario debemos distinguir dos tipos de población activa y, por lo tanto, dos tasas de actividad:

- La correspondiente a las personas en condiciones de acceder a un puesto de trabajo en el interior de los Centros Penitenciarios a través de su incorporación a los talleres productivos, que mantienen una relación laboral especial que conlleva la percepción de un salario y el alta en el régimen de la Seguridad Social. Se trata de un tipo de actividad laboral derivada de la fase final de los itinerarios personalizados de inserción realizados en los centros penitenciarios, que lleva consigo la adquisición de experiencia y hábitos laborales, que pretende facilitar un futuro acceso al mercado de trabajo. El 86% de las personas internas cumple las condiciones para acceder a este tipo de actividad laboral.
- La tasa de actividad referida al colectivo de personas privadas de libertad que están sometidas a un régimen de semilibertad o libertad condicional. Estas personas desarrollan su actividad laboral en el exterior de los establecimientos penitenciarios en las mismas condiciones que el resto de la población.

En la actualidad, el 23,2 % de la población penitenciaria desarrolla su actividad laboral en el interior de los establecimientos penitenciarios. Esta tasa se ha incrementado en los últimos años debido a la implantación de nuevos talleres productivos y tiende a incrementarse en el futuro teniendo siempre en cuenta las siguientes dificultades:

- Los Centros Penitenciarios tienen una estructura física determinada que no siempre hace viable la implantación de talleres productivos, por lo que la oferta laboral en muchos casos es limitada.
- El perfil de la mano de obra, en algunos casos, no se adecua a la cualificación laboral requerida por las empresas que implantan sus talleres en los centros penitenciarios.
- El trabajo productivo suele coincidir con la fase final de un proceso de cualificación profesional y de atención de otras necesidades a través de programas de intervención (drogodependencia, maltrato, etc.)

En cuanto al desempeño de un empleo en régimen de semilibertad o libertad condicional, es posible gracias a las medidas de formación, orientación y acompañamiento a la inserción, ya que la población penitenciaria suele caracterizarse por su escasa cualificación laboral, una vida laboral escasa o inestable, falta de recursos para la búsqueda de empleo, red social precaria y otros problemas adicionales (drogadicción, problemas de salud, etc.).

| Debilidades | Fortalezas |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Infraestructura limitada. ▶ Escasa cualificación y carencia de hábitos laborales de la población penitenciaria. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mayor experiencia en el trabajo con personas reclusas, recursos financieros adecuados, alguno de ellos integrados en políticas generales. ▶ Equipos profesionales cualificados. |
| Amenazas | Oportunidades |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Falta de adecuación del sistema y la demanda de las empresas a las necesidades y cualificación de la población penitenciaria. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Versatilidad de algunas líneas de producción. ▶ Sensibilización a potenciales empresas oferentes de empleo. ▶ Cambios en la legislación. |

Personas drogodependientes y exdrogodependientes

En el caso de las drogodependencias, si bien abundan informes sobre el consumo de drogas, no encontramos análisis específicos acerca de la situación de aquellas personas en el que el abuso de las drogas conforma y determina la vida cotidiana.

La drogodependencia es la situación en la que el consumo se convierte en vector de desafiliación social en todos los órdenes: pérdida de salud, procesos judiciales, pérdida o incapacidad para mantener un empleo, problemas psicológicos y de vivienda, etc.

Determinar las características de la población drogodependiente es una tarea complicada, en la medida en que las personas drogodependientes se encuentran en un proceso de mutación constante relacionado con el cambio en los patrones de consumo y la prevalencia de unas u otras sustancias. En estos cambios hay que incluir la reducción del riesgo percibido en la sociedad en relación al consumo, las conductas poli toxicómanas, y el fuerte incremento del consumo de cocaína. Esto ha multiplicado los perfiles de las personas que demandan

una apoyo sanitario y social, al igual que ha obligado a una adaptación de las acciones dirigidas a la inclusión por el empleo a la complejidad y diversidad del colectivo.

Personas que ejercen o han ejercido la prostitución

Las personas que ejercen el trabajo sexual son percibidas socialmente de forma negativa, dado que existen tradicionalmente numerosos prejuicios contra la prostitución. De hecho, su actividad sigue sin estar regulada ni ser reconocida como trabajo. Esta situación ilegal les convierte en personas especialmente vulnerables. Muchas de ellas deciden abandonar el trabajo sexual e integrarse en el mercado laboral ordinario, donde encuentran numerosas barreras que les impiden su integración normalizada en la sociedad y en el mundo del trabajo.

Combatir los estereotipos sobre este colectivo debe ser una prioridad, dado que apenas existen programas o servicios que ayuden a los y las trabajadores sexuales a su inserción laboral, ni tampoco existen campañas para cambiar la percepción social de estas personas.

Personas sin hogar

Las personas sin hogar conforman uno de los colectivos cuyo grado de deterioro personal es más alto. En muchos casos encontramos personas que, además de su situación en cuanto a la vivienda, presentan patologías mentales, adicciones, han sufrido una experiencia traumática de ruptura familiar, y otros problemas de distinto signo.

Se calcula actualmente unas 21.900 personas en España se encuentran en esta situación, mayoritariamente hombres entre 30 y 44 años. Además, en la última década se ha producido un aumento del número de personas de origen extranjero que se encuentran sin hogar, llegando a casi la mitad, la mayoría de origen africano y, muy relacionado con ello, el aumento del número de personas jóvenes (un 30% tenía entre 18 y 29 años en el 2005).

La soledad, la desconexión social y la marginación son características de las personas sin hogar, por lo que su reinserción social y laboral plantea un reto a los servicios de atención social desde la misma captación, pasando por la motivación al cambio, y por la adaptación de recursos sociales y de empleo a sus complejos perfiles.

Personas que padecen VIH

Las personas seropositivas sufren una discriminación social y laboral especialmente grave en la actualidad, debido a prejuicios sociales y a miedos injustificados sobre el SIDA⁸. Por otra parte, y a pesar de que un estudio elaborado por la Universidad Carlos III en colaboración con la Cruz Roja, ha puesto de manifiesto que la legislación española no es en sí discriminatoria, se han detectado casos de discriminación en reglamentos y protocolos internos de organizaciones, relativos al ámbito laboral, a normas que regulan la entrada o residencia en España, bienestar social, seguros de vida y de asistencia sanitaria, servicios bancarios, etc.

El informe de FIPSE presentado por el Ministerio de Sanidad pone de manifiesto, además, que la discriminación de las personas por padecer VIH y SIDA es mayor en mujeres que en hombres, convirtiéndose la discriminación en una de las consecuencias de esta enfermedad, provocada por la desinformación de la sociedad.

Al tratarse de un grupo especialmente vulnerable, son necesarias medidas de apoyo y de concienciación para erradicar los estereotipos y los prejuicios contra las personas seropositivas y facilitar su incorporación al mercado laboral.

El Ministerio de Sanidad y Consumo ha incluido la detección y lucha contra la discriminación de las personas seropositivas en actividades profesionales y en el ámbito privado, entre las prioridades del Plan Multisectorial 2006-2012.

⁸ Estudio realizado por la Fundación para la Investigación y Prevención del SIDA en España (FIPSE) y presentado por el Ministerio de Sanidad y Consumo, que recoge datos relativos a discriminaciones en los últimos cinco años.

Personas paradas de larga duración

Las personas paradas de larga duración encuentran, al igual que otros grupos, muchas dificultades de inserción laboral. Se ha comprobado que un prolongado periodo de paro tiene efectos muy negativos sobre las posibilidades de acceso a un empleo, es decir, es una situación que tiene a cronificarse. En algunos casos la situación de desempleo de larga duración se asocia con situaciones de pobreza y es una característica que comparten las personas que incluimos en otros de los colectivos que aquí venimos describiendo. El 26% de las personas en situación de desempleo en el primer trimestre del 2006 llevaban más de un año en paro.

Es notable que son las mujeres las que presentan tasas más altas de paro de larga duración (5 puntos porcentuales por encima de los varones). Más en general, todos los estudios realizados confirman que las mujeres presentan unas tasas de pobreza superiores a los varones en todos los tramos de edad. Hay que destacar además la mayor incidencia del paro de larga duración en las mujeres es una situación específica del mercado de trabajo español y que en la UE las diferencias de género en este aspecto no son significativas. No obstante hay que tener en cuenta que la incidencia de este tipo de desempleo prolongado es mucho menor en España que en el resto de la Unión, también en el caso de las mujeres. Es indiscutible la necesidad de hacer una aproximación específica al desempleo de larga duración femenino, si se pretende cerrar la brecha de género comentada.

Relacionado con el paro de larga duración, conviene hacer una referencia a las personas que perciben rentas mínimas. Estas personas han sido expulsadas de las modalidades de prestación (contributiva o no) gestionada desde los servicios públicos de empleo al aumentar los requisitos para su percepción. Las rentas mínimas se pensaron como un instrumento de protección y, a la vez, promoción del empleo entre personas con un perfil muy complejo que acumulaban largo tiempo en el desempleo. Pero en muchos casos han repetido el error de los servicios de empleo y han terminado siendo un depósito de inempleables o directamente expulsando a las personas también de este circuito de protección. La modernización de las rentas mínimas para que cumplan con sus objetivos empieza a ser objeto importante de atención desde el ámbito europeo en su estrategia de lucha contra la pobreza.

3.- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

3.1. Oportunidades para mejorar la situación de hombres y mujeres.

Un análisis de la situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres desde el punto de vista de la estructura establecida por los ejes centrales del MENR arroja las siguientes conclusiones:

- El número de mujeres ocupadas en actividades consideradas tecnológicas (Economía del Conocimiento) ha crecido modestamente en los sectores de media y alta tecnología entre el 2000 y el 2004. La representación femenina aumenta poco a poco, con más vigor en los puestos de mayor cualificación (investigadora y técnica), si bien sigue predominando la presencia de mujeres en puestos auxiliares. La lenta pero constante mejora de condiciones hacia la igualdad en este ámbito, se justifica en gran parte por los mejores resultados de las mujeres en el sistema educativo.
- En España, las mujeres más jóvenes se aproximan a la situación de igualdad con los hombres de su misma edad en el ámbito de la Sociedad de la Información. No obstante, sigue siendo necesario realizar un esfuerzo que fomente el uso generalizado de las nuevas tecnologías entre las mujeres, especialmente entre las mayores de 25 años y con fines que vayan más allá de los estrictamente exigidos en el ámbito profesional.
- Aproximadamente un 30% de la población femenina habita en zonas rurales y semirurales, áreas que se encuentran especialmente masculinizadas. Las cifras de propiedad de la tierra indican una participación de las mujeres inferior al 30%, no reflejando el papel activo que éstas juegan en sacar adelante la

empresa familiar. Debe apostarse por la diversificación de oportunidades laborales para las mujeres rurales y, en especial, por garantizar el reconocimiento de su trabajo al progreso de los territorios.

- En un contexto en el que existen grandes disparidades y desequilibrios en el reparto de roles entre mujeres y hombres, la situación se agrava especialmente para aquellas en tanto en cuanto son ellas las que mayoritariamente tienen asumidas las tareas de cuidados de las personas dependientes (hijos/as pequeños/as o familiares mayores). Ante la escasez de plazas en guarderías públicas y otras infraestructuras para cuidado de personas dependientes, muchas mujeres, especialmente aquellas con peores condiciones laborales, optan por abandonar el trabajo para asumir personalmente el cuidado de sus hijos, hijas y personas mayores a su cargo, disminuyendo los ingresos familiares y su participación en la economía.

Los nuevos proyectos legislativos - como la Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes, y el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia - y las iniciativas orientadas a concienciar a las empresas de la importancia de conciliar vida laboral y personal, constituyen una oportunidad para alcanzar la igualdad en esta materia y conseguir que sea una cuestión tanto de mujeres como de hombres.

- En las últimas décadas, la presencia de las mujeres en los niveles superiores de formación y en los programas de Formación Ocupacional y de Formación Continua ha aumentado significativamente, si bien sigue prevaleciendo un sesgo en la elección de asignaturas y estudios. En definitiva, la promoción de programas y actuaciones que impulsen la presencia de las mujeres en todas las opciones educativas es un elemento indispensable para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y el principal camino hacia la inserción profesional de calidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, y a la luz de los objetivos de crecimiento y empleo de Lisboa, la Comisión plantea como principal objetivo para el nuevo periodo el refuerzo del compromiso de los Estados miembros de integrar la igualdad en todas las áreas políticas, en colaboración con los interlocutores sociales y la sociedad civil, para lo que deberá prestar especial atención a los siguientes aspectos:

- Reducir, mediante un enfoque global, las disparidades de empleo entre hombres y mujeres y, particularmente, para los/as trabajadores/as de más edad.
- Analizar y atacar las causas de las disparidades salariales entre hombres y mujeres.
- Promover la conciliación entre el trabajo y la vida privada, desarrollando un enfoque global en el que se implique tanto a los hombres como a las mujeres.
- Aprovechar todo el potencial de los Fondos Estructurales para apoyar la igualdad entre los sexos, tanto con la financiación de medidas específicas como con la integración de una perspectiva de igualdad en todas las fases de diseño, aplicación y evaluación de los marcos estratégicos y programas operativos nacionales.
- Seguir apoyando a los interlocutores sociales en el desarrollo, la aplicación y el seguimiento de las iniciativas en este ámbito, entre las que destaca en particular el marco de actuación para la igualdad entre hombres y mujeres.
- Aplicar plenamente la Directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, en particular, creando organismos de promoción de la igualdad.
- Adoptar rápidamente el Reglamento por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, para que este instituto se constituya y comience a funcionar cuanto antes.

- Velar por la adopción de la propuesta de Directiva relativa a la aplicación de principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Respaldo el compromiso por una plena realización de la Plataforma de Acción de Pekín y por su aplicación y seguimiento efectivos.

Las actuaciones de los Fondos Estructurales contribuyen a eliminar las diferencias entre hombres y mujeres, trabajando por la plena inserción de las mujeres mediante la eliminación de los obstáculos en el acceso al empleo y el aumento de la calidad en el mismo. Al mismo tiempo, se pretende estimular la corresponsabilidad de obligaciones entre hombres y mujeres para el cuidado de personas a su cargo y se facilitan infraestructuras y servicios externos de asistencia a dichas personas.

3.2. Amenazas para la plena participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo.

La Unión Europea ha llamado la atención sobre la situación general de las mujeres en España⁹, alejada de la media europea y con fuertes disparidades entre las regiones españolas. En este sentido, se deberá trabajar para conseguir elevar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a fin de aumentar la tasa de actividad y reducir los niveles de paro nacionales, ambos a cierta distancia de la convergencia real con la UE 15 y la UE 25.

Las tasas relativas al empleo femenino son más negativas que las de los hombres. Las mujeres acceden mercado de trabajo en situaciones de mayor precariedad, pues presentan una mayor tasa de temporalidad, ocupan más puestos de trabajo a tiempo parcial y sufren una importante brecha salarial, etc. Además, es significativa la ausencia de mujeres en puestos de poder y toma de decisiones tanto en el sector privado como en el público.

Un estudio realizado por el Instituto de Estudios Económicos (IEE) en 2006, indica que del total de abandonos del mercado de trabajo que se producen para atender situaciones familiares el 98,8% son de mujeres y sólo el 1,1% son de hombres. La carencia de redes de asistencia a personas dependientes y de servicios gratuitos o subvencionados, junto con la tradicional ausencia de reparto de las tareas de cuidado de personas entre hombres y mujeres, ha contribuido a poner a muchas de estas mujeres en la tesitura de tener que optar entre atender a las personas a su cargo o trabajar.

Esta situación no sólo provoca una menor presencia de mujeres en el mercado laboral, sino que también éstas acaben por vivir situaciones socioeconómicas más precarias. Así, el porcentaje de personas en riesgo de pobreza aumentó sensiblemente en España entre 1995 y 2001 (18,5% a 18,8% respectivamente), teniendo una mayor incidencia entre las mujeres (18,7% y 20,3% respectivamente, con especial intensidad en las mujeres mayores de 65 años con un aumento del 14,1% en 1995 al 24,2% en 2001) y para las familias monoparentales con descendencia, grupo en el que predominan las mujeres. En definitiva, el riesgo de exclusión social de las mujeres es mayor que el que afecta a los hombres, en clara correspondencia con su menor participación en el mercado de trabajo.

Las dificultades para equilibrar el trabajo y la vida familiar, junto a los estereotipos y sistemas de remuneración sexistas (las mujeres ganan un 15% menos por hora trabajada), siguen afectando el acceso y estabilidad de las mujeres en el mundo laboral.

A esto se añade, las dificultades en la promoción de la carrera profesional de las mujeres debido a los obstáculos derivados de la masculinización de las redes informales de poder. Esta situación se describe como "el techo de cristal" que aleja a las mujeres de las esferas de poder y representatividad profesional y por ende, de los puestos mejor remunerados y con mayor reconocimiento social. Las mujeres ocupan sólo un 32% de los

⁹ National Strategic Reference Framework – Strategic Objectives a Key issues for Spain in the Programming Period 2007-2013.

puestos directivos, un 10% de los consejos de administración y sólo un 3% son presidentas de empresas importantes.

Otros aspectos a tener en cuenta son la disparidad entre los sexos en cuanto al trabajo a tiempo parcial (32,6% de las mujeres frente al 7,4% de los hombres) y a la creación de empresas, ámbito en el que sólo el 34% de los socios de nuevas empresas son mujeres, lo que contribuye aún más a la escasez de mujeres en puestos de dirección y cercanos a la toma de decisiones.

España ha experimentado en los últimos seis años un crecimiento del empleo superior a la media de los países de la UE 15, esta situación se debe en gran medida al incremento en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo durante la última década, mientras que el índice de empleo masculino se ha mantenido relativamente estable. No obstante, la tasa de empleo se sitúa aún por debajo del objetivo de Lisboa del 70% para 2010 y del objetivo específico del 60% de tasa de empleo femenino.

Si bien el crecimiento del empleo ha sido superior en mujeres que en hombres y pese a la reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres, destaca la persistencia de disparidades y la necesidad de seguir trabajando para conseguir mayores avances. En este sentido, establece la necesidad de conseguir un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, pues son aspectos que influyen en el abandono de la actividad laboral y en el descenso de los índices de fertilidad, así como la reducción de las diferencias salariales.

A pesar de que la UE presenta una situación más favorable en relación con el empleo femenino, las principales áreas de crecimiento del empleo siguen concentrándose en actividades y ocupaciones donde ya predominaba la presencia de las mujeres. Es decir, se refuerza la segregación en el mercado de trabajo, tanto sectorial como ocupacional. Así, de cada diez mujeres empleadas, cuatro trabajan en la Administración pública, la educación, la sanidad o en actividades de carácter social, frente a menos de dos de cada diez hombres.

4. Niveles educativos y cualificación del capital humano.

El mayor volumen de población activa (6.583.000 personas) se concentra en el nivel formativo de "educación superior, excepto doctorado", donde los hombres representan un 51,45 % frente a las mujeres con la misma formación. Sin embargo, por grupos de edad, éstas superan a los varones en los tramos de 20 a 24 años, de 25 a 29, de 30 a 34 y de 35 a 39 años, destacando la población activa femenina sobre la masculina en el nivel de "formación e inserción laboral con título de secundaria de segunda etapa" con un 57,14 %.

Los datos de la población ocupada muestran un comportamiento similar. Así, en "Educación Superior" se acumula un total de 6.147.600 con un 31,83% sobre el total nacional. También por grupos de edad, las mujeres ocupadas adquieren relevancia entre los 20 y 39 años. En cambio, al observar los datos de la población parada, la tendencia cambia, representando las mujeres el 55,4 % del total nacional (54,47% con "Educación Secundaria primera etapa y formación e inserción laboral").

A la hora de comparar los datos de personas activas, ocupadas y paradas que cursan estudios (reglados o no) por nivel de formación alcanzado, el 51,94 % son mujeres. Por otra parte, teniendo en cuenta las tasas de actividad, los datos manifiestan que las diferencias entre hombres y mujeres según los niveles de estudios no solo tienden a desaparecer sino que se invierten favorablemente a las mujeres en los estudios universitarios y doctorado; situación que se viene observando desde el año 2000.

En la zona de Convergencia y Phasing out, la tendencia es similar a la que muestran los datos nacionales, es decir, hay mayor número de hombres que de mujeres distribuidos en los siete niveles de formación, aunque las diferencias se reducen casi hasta igualarse en los niveles educativos superiores. Sin embargo, destaca la tasa de paro correspondiente a las mujeres en esta zona, con regiones que superan el 60 e incluso el 70% de mujeres desempleadas, correspondiendo los mayores valores a los niveles de formación superior (diplomadas, tituladas y doctoras).

El comportamiento en la zona competitividad y phasing in es muy parecido al anterior, fundamentalmente en lo que al desempleo femenino se refiere.

CAPITULO 2 ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL FSE

1. Estrategia de desarrollo del FSE. Objetivos estratégicos.

La estrategia del FSE en España se diseña a partir de tres objetivos estratégicos:

- Mejorar la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios y fomentar el espíritu empresarial para impulsar la competitividad empresarial, el incremento de la productividad y la mejora de la calidad en el empleo.
- Atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando, especialmente, la integración socio laboral de las personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
- Aumento y mejora del capital humano a través de una mejor educación y adquisición de competencias, impulsando especialmente la difusión de conocimientos prácticos en materia de tecnologías de la información y la comunicación, así como la lucha contra el abandono escolar prematuro.

Estos tres objetivos se concretan en tres Ejes en la estrategia de desarrollo del Fondo Social Europeo en España:

- Eje 1: Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.
- Eje 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.
- Eje 3: Aumento y mejora del capital humano.

Además, otros dos Ejes completan esta estrategia del FSE:

- Eje 4: Promover la cooperación transnacional e interregional.
- Eje 5: Asistencia Técnica.

Estos cinco Ejes son coherentes con las prioridades establecidas en los ámbitos de intervención previstos por el Fondo Social Europeo en el art. 3 del Reglamento (CE) 1081/2006 y se relacionan directamente con las prioridades de la Estrategia Europea por el Empleo 2005-2008, con igual número de Ejes para el Objetivo Convergencia y el Objetivo Competitividad Regional y Empleo.

En concreto, el PO de Lucha contra la Discriminación se articula como un instrumento de carácter temático y ámbito estatal que, en un contexto de reducción significativa de los Fondos comunitarios - que ha requerido el máximo ajuste de los recursos financieros a las prioridades establecidas - y en cumplimiento del principio de concentración, circunscribe en torno al 95% de sus recursos y actuaciones a las prioridades enmarcadas en el Eje 2, siendo complementarias las actuaciones de los Ejes 4 y 5.

Por tanto, el **objetivo general** del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación es combatir la discriminación de género y la discriminación de determinados colectivos en situación o en riesgo de exclusión y promover la integración social y laboral de estas personas, mediante la realización de actuaciones en el ámbito de los siguientes **objetivos específicos**:

1. En relación con el Eje 2, dirigido al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres:
 - ✓ Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal.

- ✓ Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - ✓ Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes.
 - ✓ Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad.
 - ✓ Proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión.
 - ✓ Mejorar la eficiencia administrativa.
2. En relación con el Eje 4 para la promoción de la cooperación transnacional e interregional:
- ✓ Fomentar la cooperación transnacional e interregional.
3. En el Eje 5 de Asistencia Técnica:
- ✓ Apoyar la gestión, puesta en marcha, seguimiento y control del Programas Operativo
 - ✓ Promover la evaluación, la información y la comunicación, así como los estudios en el marco del Programa Operativo.

Este Programa se convierte así, en el próximo periodo, en la herramienta que, de manera concreta, contribuirá a la búsqueda de soluciones a los retos planteados por el mercado de trabajo a las personas o grupos en situación de desigualdad y a los que las discriminaciones afectan de una manera directa frente al colectivo mayoritario, concentrando casi la totalidad de sus recursos en la prevención de la exclusión social y laboral y la promoción de una plena participación de aquellas personas que son objeto de discriminación en el mercado de trabajo.

En la siguiente tabla se muestran los indicadores estratégicos que deben ser alcanzados en 2010, escogidos atendiendo a la concentración de actuaciones y recursos del PO en el Eje 2:

| INDICADORES ESTRATÉGICOS | VALOR DE REFERENCIA | VALOR OBJETIVO 2010 |
|---|---|---------------------|
| Tasa de empleo (16 y 64 años). | Total: 64,26% H: 76,38% M: 51,92% Fuente: Encuesta de Población Activa, 2005, INE. | Total: 66% |
| Tasa de empleo femenino (16 y 64 años). | 51,92% (de 16 a 64 años). Fuente: Encuesta de Población Activa, 2005, INE. | 57% |
| Tasa neta de escolaridad a los 2 años | Total: 28% Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia. Las Cifras de la Educación en España, estadísticas e indicadores, actualizada 2006, curso 2004-2005. | 30% |

La revisión y el establecimiento de valores objetivo para 2013 de los indicadores estratégicos se hará teniendo en cuenta los objetivos que se fijan en lo sucesivo en el Programa Nacional de Reformas.

2. Complementariedad, Innovación y Transferencia

La diversidad y evolución de los perfiles afectados por situaciones de discriminación en nuestro mercado de trabajo no siempre permite a las políticas generales dar una respuesta adecuada a cada una de estas situaciones, por lo que el PO de Lucha contra la Discriminación se concibe como un instrumento de apoyo a estas políticas, mediante el que se promueve la búsqueda de soluciones a las distintas situaciones de discriminación y desigualdad, integrándose sus acciones, de manera complementaria, en el marco de otras políticas y planes.

El desarrollo de acciones tendentes a favorecer la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión del mercado de trabajo, que apoyan la consecución de los objetivos de otros planes y programas, permitirá producir una mejora de las políticas de formación, empleo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este sentido, la Autoridad de Gestión, en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento FSE y de las prioridades de la Estrategia de Lisboa, promoverá que los organismos intermedios, a través del seguimiento y asesoramiento, asuman una orientación hacia la **innovación** y un enfoque dirigido a la **transferencia** de aquellas actuaciones innovadoras que se hayan mostrado exitosas.

Asimismo, la Unidad Administradora del FSE, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen las disposiciones generales de los Fondos Estructurales, y con la finalidad de aprovechar al máximo la financiación recibida a través del Fondo Social Europeo y de evitar cualquier solapamiento durante la ejecución de las acciones previstas, velará por el cumplimiento del **principio de complementariedad** mediante de la puesta en marcha de acciones que favorezcan la coordinación y cooperación de los agentes regionales y nacionales con competencias en el desarrollo de actuaciones de promoción de la inclusión social y la igualdad de oportunidades – en coherencia con el objetivo de fomento de las acciones de cooperación o **partenariado** -.

Por otra parte, este PO de Lucha contra la Discriminación fundamenta su existencia en la necesidad de proporcionar un instrumento complementario a los Programas de carácter regional, por ello, aborda transversalmente - desde el ámbito nacional y con la participación de organizaciones públicas y privadas - el desarrollo de tareas dirigidas a la inclusión social y la igualdad de género. Esta intervención temática aporta a los planteamientos regionales una perspectiva más amplia e implica la posibilidad de combinar y coordinar sus recursos y competencias con los puestos en marcha a nivel nacional, generando sinergias y valor añadido a la lucha contra la discriminación desde una perspectiva integral.

A su vez, el PO de Lucha contra la Discriminación pretende garantizar con sus acciones la complementariedad con otros ámbitos de intervención con la finalidad de producir una mejora en las políticas generales de empleo, igualdad de oportunidades e inclusión, incrementando la eficacia de los objetivos y actuaciones recogidos en las programaciones del Fondo Social Europeo, del FEDER y del Fondo de Cohesión, así como de otros Fondos (FEADER y FEP).

En concreto, el PO de Lucha contra la Discriminación, que desarrolla el 95% de sus actuaciones en el Eje 2 "Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres", contribuirá a la consecución de las prioridades recogidas por otros Fondos Estructurales en los siguientes términos:

a) Complementariedad con las acciones cofinanciadas por FEDER:

Los objetivos y actuaciones enmarcados en el Eje 2 de la Estrategia del FSE, relativos a la promoción de la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación de género, contribuirán al fortalecimiento de las prioridades recogidas en el MENR en relación con el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, actuando de manera complementaria fundamentalmente en relación con:

- Los objetivos de "I+D+i" y Sociedad de la Información, especialmente en la reducción de la brecha digital, mediante la propuesta en el PO de Lucha contra la Discriminación de acciones dirigidas a la formación en el uso de NTIC de personas susceptibles de quedar excluidas del mercado de trabajo y la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el uso de NTIC y su presencia en puestos de trabajo relacionados con la Sociedad de la Información.
- El objetivo de "Desarrollo e Innovación Empresarial", apoyando este PO la creación de empresas por el público objetivo.

Por otra parte, la aplicación transversal del principio de medio ambiente en todas las acciones cofinanciadas por el FSE contribuirá a la consecución de este mismo objetivo en las intervenciones del FEDER, al igual que el desarrollo de acciones específicas de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, complementará las puestas en marcha en el ámbito de intervención del FEDER.

b) Complementariedad con las acciones cofinanciadas por FEADER:

El FSE podrá contribuir a la consecución de los objetivos del FEADER relativos al desarrollo rural y medio ambiente mediante medidas de mejora de la cualificación de las personas beneficiarias del PO de Lucha contra la Discriminación, así como el apoyo a la creación de empresas por estos colectivos en las zonas rurales y, especialmente, a través de las medidas dirigidas a favorecer el desarrollo de zonas rurales despobladas.

Igualmente, la contribución de las acciones de este PO a la reducción de las discriminaciones de género en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo apoya de forma directa la implementación del objetivo igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de carácter transversal y común a las intervenciones cofinanciadas por todos los Fondos Estructurales.

c) Complementariedad con las acciones cofinanciadas por FEP:

Si bien la naturaleza de las intervenciones del FEP es manifiestamente diferente a las de FSE, éste contribuirá a la consecución los objetivos de la Política Pesquera Común en aquellos casos en que las acciones del FEP vayan dirigidas a desarrollar los objetivos contemplados en el Art. 4 del Reglamento CE 1198/2006 del 27 de julio relativo al Fondo Europeo de Pesca tales como promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector pesquero y de las zonas de pesca, fomentar la protección del medioambiente y de los recursos naturales y promover el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida en las zonas con actividad en el sector de la pesca.

Finalmente y teniendo en cuenta el objetivo de fomento de la cooperación, común a todos los Fondos, la UAFSE impulsará actuaciones de coordinación con las Autoridades de Gestión de otros Fondos con el objetivo de intercambiar información sobre las estrategias de mejora del mercado laboral que puedan complementar sus ámbitos de intervención, garantizando, de este modo, la optimización de los recursos existentes y, en definitiva, reforzando el éxito de los resultados.

3. Análisis de la coherencia

3.1. Coherencia con las prioridades de la Estrategia Europea por el empleo y las Orientaciones Estratégicas de la Unión.

En coherencia con el diagnóstico del mercado de trabajo y el análisis de las situaciones de exclusión, el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación se configura como un programa temático y plurirregional en el que interviene el FSE, especialmente diseñado para combatir la discriminación de género y la discriminación de determinados colectivos en situación o en riesgo de exclusión, y pretende dar respuesta concretamente al segundo de los tres objetivos estratégicos del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013: "Atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos y todas, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando, especialmente, la integración socio laboral de las personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo".

Así, el PO de Lucha contra la Discriminación se convierte, en el período 2007-2013, en el instrumento que, de manera concreta, contribuirá a la búsqueda de soluciones a los retos planteados por el mercado de trabajo a las personas o grupos en situación de desigualdad y a los que las discriminaciones afectan de una manera directa frente al colectivo mayoritario, mediante la puesta en marcha de actuaciones enmarcadas en el Eje 2 de la Estrategia de Desarrollo del FSE 2007-2013 ("Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre

hombres y mujeres”) y, de manera complementaria, en los Ejes 4 (“Promover la cooperación transnacional e interregional”) y 5 (“Asistencia Técnica”).

3.2. Coherencia con las prioridades del Marco Estratégico Nacional de Referencia.

El MENR como instrumento de aplicación de las Directrices Estratégicas Comunitarias en España, contempla en sus ejes las medidas de aplicación de estas orientaciones. En coherencia con este documento “Marco” el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación se relaciona a través de alguno de sus ejes de intervención tanto con las propias directrices como con las medidas que las desarrollan.

De esta manera el eje 2 del PO LCD refleja los contenidos del Objetivo 3 de las OEC (Más y mejores empleos), concretamente responde a la medida 3.1 (Atraer más personas al mercado laboral para que se incorporen y permanezcan en él y modernizar los sistemas de protección social) con actuaciones enfocadas a la modernización del mercado de trabajo y la concentración de recursos en los colectivos más desfavorecidos.

Este eje también es coherente con la medida 3.5 (Ayudar a mantener una población activa sana) mejorando la calidad de vida de las personas trabajadoras por medio de la conciliación de la vida familiar y laboral, y fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación con la medida 3.4 (Capacidad Administrativa) el eje 5 del PO de LCD está orientado a garantizar la capacidad de ejecución técnica y administrativa de las políticas y programas para el crecimiento económico y el empleo.

En definitiva, el PO de LCD contribuirá a alcanzar las medidas comunitarias del objetivo 3 de las OEC concentrando su intervención en la parte demandante de empleo, fomentando la empleabilidad a través de la mejora del capital humano de aquellas personas que más dificultades encuentran para integrarse en el mercado de trabajo. Estas actuaciones persiguen instalar un enfoque de trabajo integral que proporcione las medidas complementarias y de acompañamiento necesarias y adaptadas a las situaciones de cada persona.

Los objetivos y actuaciones que se desarrollarán en el eje 2 del PO LCD, según los artículos 3.1.b, 3.1.c y 3.1.del Reglamento FSE, están relacionados con la Estrategia Europea por el Empleo, Prioridad 1 “Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, incrementando la mano de obra y modernizar los sistemas de protección social”.

El grado de coherencia con respecto a las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008 aprobadas por el Consejo Europeo de Primavera de 2005, se puede apreciar en concreto con la 17 (Promover un enfoque de trabajo basado en el ciclo de la vida), la 18 (Garantizar mercados de trabajo inclusivos con las personas solicitantes de empleo y desfavorecidas) la 19 (Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo) y la 20 (Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo).

Por último, a nivel estatal, los objetivos y prioridades del PO de LCD contribuyen al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Nacional de Reformas de España en el Eje 6 Mercado de trabajo y diálogo social”.

Asimismo, el IV Plan Nacional para la Inclusión Social 2006-2008, prevé igualmente acometer medidas en este sentido. Concretamente, sus objetivos prioritarios 1 y 4, que son: 1. Fomentar el acceso al empleo: promover la participación en el mercado laboral y luchar contra la pobreza y la exclusión social y 4. Apoyar la integración social de los inmigrantes.

En el diseño y elaboración de la estrategia de este Programa Operativo, se ha tenido en cuenta tanto el desarrollo y evaluación del PO del 2000-2006, como la experiencia de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, especialmente de los proyectos dirigidos a la inserción social y laboral de personas que sufren desigualdad y discriminación en el acceso al empleo y al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los Temas Prioritarios establecidos en el Anexo IV del Reglamento (CE) 1083 del Consejo en los que se van a centrar los objetivos específicos y las actuaciones de este PO son los siguientes:

Mejora del acceso al empleo y la conservación del puesto de trabajo.

69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en el empleo, con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes.

70. Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social.

Mejora de la inclusión de las personas menos favorecidas.

71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y fomento la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.

Movilización para la introducción de reformas en los ámbitos del empleo y la inclusión

80. Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de las partes interesadas.

Refuerzo de la capacidad institucional a nivel local, regional y nacional.

81. Mecanismos de mejora del diseño de políticas y programas adecuados, seguimiento y evaluación a nivel local, regional y nacional, y refuerzo de la capacidad de difusión de las políticas y programas.

Asistencia Técnica

85. Preparación, implementación, seguimiento y control.

86. Evaluación y estudios; información y comunicación.

CAPITULO 3 EJES PRIORITARIOS

1. Ejes prioritarios y medidas de desarrollo

Los temas prioritarios indicados en el capítulo anterior se concretan en los siguientes objetivos específicos para cada uno de los tres Ejes (2, 4 y 5) en los que se va a trabajar:

Eje 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos:

- ✓ Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal.
- ✓ Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes.
- ✓ Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad.
- ✓ Proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión.
- ✓ Mejorar la eficiencia administrativa.

Eje 4: Promover la cooperación transnacional e interregional.

Objetivos específico:

- ✓ Fomentar la cooperación transnacional e interregional.

Eje 5: Asistencia Técnica

Objetivos específicos:

- ✓ Apoyar la gestión, puesta en marcha, seguimiento y control del Programas Operativo
- ✓ Promover la evaluación, la información y la comunicación, así como los estudios en el marco del Programa Operativo.

El cuadro siguiente establece la correspondencia de estos objetivos específicos con los Temas Prioritarios y las Categorías de Gasto establecidos en el Anexo IV del Reglamento (CE) 1083 del Consejo.

| TEMA PRIORITARIO/ CATEGORÍA DE GASTO | EJE/ OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
|---|---|
| 69, 70, 71y 81 | EJE 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. |
| 69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes. | Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal. Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. |

| | |
|--|--|
| 70. Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social. | Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes. |
| 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo. | Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad. Proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo. |
| 81. Mecanismos de mejora del diseño de políticas y programas adecuados a nivel nacional, regional y local, eficiencia administrativa en el desarrollo de políticas y programas y refuerzo de su capacidad de difusión. | Mejorar la eficiencia administrativa |
| 80. | EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional. |
| 80. Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de las partes interesadas. | Fomentar la cooperación transnacional e interregional. |
| 85 y 86 | EJE 5. Asistencia Técnica |
| 85. Preparación, implementación, seguimiento y control. | Apoyar la gestión, puesta en marcha, seguimiento, y control del Programa Operativo. |
| 86. Evaluación y estudios; información y comunicación. | Impulsar la evaluación, los estudios, la información y la comunicación. |

Estos objetivos específicos establecidos se van a concretar para cada Eje (2, 4 y 5) en las actividades que a continuación se relacionan. Esta relación de actividades no se considera exhaustiva, por lo que durante el período de programación se podrán llevar a cabo otras actuaciones que contribuyan a los objetivos específicos establecidos para cada Eje:

Eje 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

El objetivo general de fomentar la prevención de la exclusión social y laboral y la promoción de una plena participación social y laboral de aquellas personas que son objeto de discriminación en el acceso al mercado de trabajo, se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Objetivo específico - Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal. Se llevará a cabo a través de

la siguientes actividades:

- Apoyo a la creación, mantenimiento y acceso a los servicios de cuidado de hijos e hijas y de atención a las personas dependientes, atendiendo especialmente a la dificultad adicional de la dispersión geográfica en el ámbito rural.
 - Ayudas para la implantación y el desarrollo en las empresas de nuevas formas de trabajo que favorezcan la conciliación y la no segregación (teletrabajo, flexibilidad de horarios, etc....)
 - Campañas de sensibilización, coeducación y corresponsabilidad en Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Objetivo específico - Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrán en marcha las actividades siguientes:
- Desarrollo itinerarios individualizados de inserción y de programas combinados de formación y empleo, teniendo en cuenta las necesidades de las destinatarias y las del mercado de trabajo que contribuyan a mejorar la empleabilidad de las mujeres desempleadas.
 - Aumento de la información, formación y sensibilización para la integración del principio de igualdad de oportunidades en todos los agentes involucrados en la mejora del empleo, con particular insistencia en el empresariado y el personal de la Administración, sin olvidar el personal técnico de los servicios de intermediación laboral.
 - Integración de la perspectiva de género en todos programas y actuaciones de carácter formativo que lleven a cabo distintas entidades públicas y privadas.
 - Elaboración y difusión de materiales didácticos y módulos formativos en igualdad de oportunidades.
 - Desarrollo de estadísticas, estudios, investigaciones y evaluaciones sobre la existencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, con particular incidencia en materia de desigualdades salariales y de promoción profesional.
 - Fomento de la diversificación profesional, a través de acciones de sensibilización y formación dirigidas a mejorar la capacitación y cualificación profesional de las mujeres en todas las categorías profesionales así como el desarrollo y potenciación de su carrera profesional.
 - Apoyo a la participación de la mujer en el ámbito de la Sociedad de la Información y de I+D.
 - Formación en nuevas tecnologías tendentes a reducir la brecha digital de género. Y acciones formativas en distintas especialidades y a través de Internet dirigidas a mujeres.
 - Acciones para impulsar la información, formación y asesoramiento a través de la red, ofreciendo recursos y servicios a las empresarias para un mayor desarrollo y competitividad en sus negocios.
 - Generación de redes de conocimiento e intercambio para la igualdad en el empleo mediante el impulso de grupos de trabajo y otros.
- ✓ Objetivo específico - Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes, principalmente a través de las siguientes actividades:
- Desarrollo de itinerarios integrados individualizados de inserción socio laboral adaptados a las necesidades y características de las personas destinatarias y atendiendo a su situación personal, familiar y sociolaboral, incluyendo acciones de: orientación, formación lingüística, alfabetización, formación, diversificación profesional, medidas de acompañamiento y, en su caso, de atención social.
 - Puesta en marcha de programas integrales de base territorial que faciliten la coordinación entre programas sociales, de empleo, formación y medidas complementarias.

- Promoción de campañas de información y sensibilización social para fomentar la interculturalidad y facilitar la aceptación de la diversidad en el entorno social y laboral.
 - Realización de investigaciones, estudios y observatorios que pongan de manifiesto la contribución de la inmigración al crecimiento económico y social de los territorios y al enriquecimiento cultural que supone la diversidad.
 - Formación de profesionales en materia de igualdad de trato e inmigración, con especial atención al enfoque de género.
 - Puesta en marcha de medidas positivas para favorecer la integración en el mercado laboral, especialmente la de las mujeres inmigrantes empleadas en la economía informal.
 - Apoyo al autoempleo y la creación de empresas de economía social por personas inmigrantes.
 - Programas y ayudas para la movilidad geográfica y funcional, en especial, aquellas dirigidas a favorecer el desarrollo de zonas rurales despobladas, y las dirigidas a la inserción sociolaboral, la planificación y ordenación de los flujos migratorios laborales de los/as trabajadores/as migrantes.
- ✓ Objetivo específico - Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad, fundamentalmente a través de las siguientes actividades:
- Desarrollo de itinerarios integrados de inserción socio laboral, con especial atención a la doble discriminación de las mujeres con discapacidad, la adquisición de las competencias básicas, la rehabilitación profesional, la orientación, el asesoramiento, formación y prácticas en empresas, intermediación laboral, incluido el apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo para facilitar la estabilidad en el empleo.
 - Mejora de la competitividad de los Centros Especiales de Empleo, así como la adecuación de los puestos de trabajo y el Empleo con Apoyo en la empresa ordinaria.
 - Fomento y apoyo al autoempleo y la creación de empresas por personas con discapacidad.
 - Programas integrados de base territorial, con especial atención al ámbito local y rural.
 - Realización de estudios y campañas de sensibilización para la integración de las personas con discapacidad.
 - Formación de agentes, profesionales y voluntarios, en temas de integración sociolaboral y lucha contra la discriminación de personas con discapacidad, con especial atención al enfoque de género.
- ✓ Objetivo específico - Proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo, principalmente a través actividades como:
- Desarrollo de itinerarios integrados de inserción socio laboral para personas mayores de 45 años, minorías étnicas, jóvenes con fracaso escolar, personas víctimas de la exclusión social, personas que se ocupan de personas dependientes y aquellas otras personas o grupos identificados en el Plan Nacional de Inclusión Social, mediante planes de acción individuales adaptados a las necesidades y características de las personas destinatarias: orientación, alfabetización, asesoramiento socioprofesional, preformación profesional, intermediación laboral, incluyendo medidas de acompañamiento y en su caso, de atención social y fomento de la coordinación de servicios y actuaciones.
 - Puesta en marcha de fórmulas adaptadas de formación ocupacional y profesional que tengan en cuenta las particularidades, necesidades y potencialidades de cada persona, así como las demandas del mercado de trabajo.

- Realización de campañas de sensibilización social y promoción de iniciativas de desarrollo local que fomenten la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y a la promoción dentro del mismo.
 - Acuerdos de cooperación y programas integrales de base territorial para la integración laboral de las personas con dificultad que faciliten la coordinación de servicios y actuaciones.
 - Fomento de la responsabilidad social de las empresas para favorecer la inclusión social.
 - Formación de agentes, profesionales y voluntarios, en temas de integración sociolaboral y lucha contra la discriminación de colectivos con dificultades.
 - Promoción de observatorios, estudios y prospección empresarial en temas de exclusión social, para conocer la realidad de los colectivos, así como del mercado laboral y los recursos para la inserción.
 - Fomento y apoyo a las empresas de inserción y otras iniciativas generadoras de empleo en el ámbito de la economía social.
 - Puesta en marcha de programas integrales para las mujeres víctimas de la violencia de género y fomento de acciones positivas para la inserción social y laboral de las mujeres pertenecientes a colectivos específicos, que sufren doble discriminación.
 - Puesta en marcha de medidas preventivas de intervención, seguimiento, tutorización y prevención del abandono escolar para jóvenes en situación de riesgo de exclusión.
- ✓ Objetivo específico - Mejorar la eficiencia administrativa, fundamentalmente a través de actividades como:
- Fomento de la coordinación y el diálogo entre los Organismos públicos y privados pertinentes para mejorar la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas en materia de inclusión social y de empleo.
 - Apoyo y fortalecimiento de las entidades que trabajan en el ámbito de la inserción sociolaboral y promueven programas en materia de inclusión social y empleo.
 - Formación del personal implicado en la formulación, el desarrollo, el seguimiento y la evaluación de las políticas, programas y proyectos en materia de inclusión social y empleo, tanto del sector público como del privado.
 - Creación de plataformas entre los agentes implicados en intermediación laboral que favorezcan la movilidad de los trabajadores y el mercado único y realicen estudios ocupacionales y de mercado laboral que permitan anticiparse a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, incorporando el enfoque de género.
 - Realización de estudios, investigaciones, estadísticas y asesoramiento de personal experto para fortalecer el Tercer Sector y contribuir a la mejora del conocimiento en materia de inclusión social y empleo.

Eje 4: Promover la cooperación transnacional e interregional.

El objetivo general es favorecer el intercambio, la participación y la transferencia de buenas prácticas entre distintos tipos de entidades que trabajan por la inclusión social, así como la integración de actuaciones para plantear enfoques multidimensionales que ayuden a dar respuesta a los problemas de exclusión social y discriminación que sufren muchas personas. Para la consecución de este objetivo general se tendrán en cuenta las conclusiones aportadas por las Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos y especialmente por los proyectos de la IICC EQUAL, ya que la cooperación interregional y transnacional es un elemento característico de las mismas.

- ✓ Objetivo específico - Fomentar la cooperación transnacional e interregional, a través de actividades de:
 - Intercambio de información, experiencias, resultados y buenas prácticas, principalmente en actuaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades, el medioambiente, la inmigración, la discapacidad, las minorías étnicas, la deslocalización y el fracaso escolar, y en general, la inclusión sociolaboral de colectivos en riesgo o situación de exclusión, facilitando el intercambio de profesionales y personas beneficiarias para el fomento de nuevos modelos de formación, gestión y colaboración
 - Fomento de la constitución y consolidación de redes y asociaciones de cooperación e intercambio (en las áreas anteriores)
 - Constitución de plataformas de experimentación para el desarrollo conjunto de servicios, metodologías, herramientas y productos que fomenten el aprendizaje mutuo de nuevos enfoques y planteamientos.
 - Desarrollo de estrategias o proyectos de desarrollo local de carácter multirregional que afecten al desarrollo sostenible de zonas o ámbitos de intervención mixtos (entre varias CCAA).

Eje 5: Asistencia Técnica.

El objetivo general es proporcionar estructuras y recursos para el desarrollo adecuado del Programa Operativo, que faciliten una gestión y seguimiento eficaces, así como herramientas de difusión y transferencia de las actuaciones puestas en marcha.

- ✓ Objetivo específico - Apoyar la gestión, puesta en marcha, seguimiento, y control del Programas Operativo, a través de las siguientes actividades:
 - Gestión, puesta en marcha, seguimiento y control del PO, potenciando la contratación de personas expertas en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Formación de gestores, incluyendo la formación en Igualdad de Oportunidades.
 - Adquisición y puesta en marcha de sistemas informáticos de gestión, seguimiento y evaluación.
- ✓ Objetivo específico - Promover la evaluación, la información y la comunicación, así como los estudios en el marco del Programa Operativo, a través de acciones de:
 - Información y publicidad, estudios, seminarios y evaluaciones externas.
 - Establecimiento de redes e instrumentos de intercambio y cooperación.

En cuanto a la puesta en marcha y desarrollo de las intervenciones del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, este Programa introdujo en el período 2000-2006 una novedad, la incorporación como Organismos Intermediarios del programa, además de organismos públicos competentes, a algunas Organizaciones No Gubernamentales con reconocida experiencia de trabajo con los colectivos en los que se van a concentrar las actuaciones y con capacidad de gestión. La puesta en marcha y el trabajo realizado en el PO de Lucha contra la Discriminación 2000-2006 ha tenido buenos resultados y ha sido reconocido como buena práctica en diversos foros a nivel europeo.

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo ha decidido dar continuidad a este Programa Operativo en el período de programación 2007-2013, y para ello cuenta con la participación, tanto en su elaboración como en su puesta en marcha y desarrollo, de cinco organismo públicos con competencia en el ámbito de los objetivos y actuaciones del PO de Lucha contra la Discriminación que tendrán la consideración de Organismos Intermedios. En el cuadro siguiente se indican estos Organismo Intermedios y los Temas Prioritarios en los que va a trabajar cada uno:

| PROGRAMA OPERATIVO DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN | |
|--|--------------------|
| ORGANISMOS INTERMEDIOS | TEMAS PRIORITARIOS |
| D.G. DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) | 70, 80 y 85 |
| D.G. DE INMIGRACIÓN (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) | 69, 70, 85 y 86 |
| INSTITUTO DE LA MUJER (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) | 69, 80 y 85 |
| IMSERSO (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) | 71, 80 y 85 |
| ORGANISMO AUTÓNOMO DE TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO | 71, 85 |

Además, la Unidad Administradora del Fondo Social en coherencia con el Reglamento (CE) 1081/2006 relativo al Fondo Social Europeo, que en su art. 5 sobre Buena Gobernanza y Cooperación en el apartado 4 establece que "La autoridad de gestión de cada uno de los programas operativos alentará el acceso de las organizaciones no gubernamentales a las acciones subvencionadas y su adecuada participación en las mismas, especialmente las relacionadas con la inclusión social, la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades", pretende aprovechar la experiencia positiva del PO de Lucha contra la Discriminación del período 2000-2006, manteniendo la participación de algunas ONGs en la gestión y ejecución del PO. Estas ONGs deberán cumplir una serie de requisitos para poder ser designadas como Organismos Intermedios, tales como tener ámbito estatal de actuación, acreditar experiencia demostrada en el trabajo para fomentar la inclusión social de colectivos que sufren exclusión y/o discriminación, aportar garantías de su solvencia y su competencia en la gestión de fondos públicos, garantizar la cofinanciación necesaria.

Por lo tanto, durante el período de programación se podrán incorporar otros Organismos Intermedios, además de los cinco organismos públicos arriba mencionados, a la gestión del Programa Operativo, tanto públicos como privados, pero siempre cumpliendo con los requisitos anteriormente mencionados.

2. Cuantificación de objetivos específicos: Indicadores de realización, de resultados y de impacto.

Las siguientes tablas recogen los indicadores de realización física y de resultado, con la previsión de valores para 2010 y 2013.

En el seguimiento y evaluación de los indicadores relativos a personas beneficiarias se empleará el nivel de desagregación recogido en el Anexo XXIII del Reglamento (CE) Nº 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006 por el que se fijan las normas de desarrollo para el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo.

Cuantificación de Indicadores de realización previstos para actividades cuyos beneficiarios son personas físicas

P.O. LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

INDICADORES DE REALIZACIÓN

Nº BENEFICIARIOS PERSONAS FÍSICAS

| TEMA PRIORITARIO / CATEGORIA DE GASTO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR EJE | VALOR PREVISTO 2010 | | | | | | | | | | VALOR PREVISTO 2013 | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | TOTAL BENEFIC. | | MIGRANTES | | DISCAPC | | MINORÍAS | | OTROS DESFAV | | TOTAL BENEFIC. | | MIGRANTES | | DISCAPC | | MINORÍAS | | OTROS DESFAV | |
| | | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ | HOMB | MUJ |
| 69, 70, 71y 81 | EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. | 477.487 | 343.655 | 435.147 | 308.058 | 23.225 | 18.275 | 5.000 | 5.000 | 14.115 | 12.322 | 971.968 | 709.565 | 880.910 | 632.285 | 46.450 | 36.550 | 10.000 | 10.000 | 34.608 | 30.730 |
| 69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada, por ejemplo facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes. | Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal. | 195 | 455 | 195 | 455 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 390 | 910 | 390 | 910 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. | 0 | 13.050 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26.100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 70. Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social. | Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes. | 435.202 | 307.853 | 434.952 | 307.603 | 0 | 0 | 250 | 250 | 0 | 0 | 881.020 | 631.875 | 880.520 | 631.375 | 0 | 0 | 500 | 500 | 0 | 0 |
| 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo. | Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad. | 23.225 | 18.275 | 0 | 0 | 23.225 | 18.275 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46.450 | 36.550 | 0 | 0 | 46.450 | 36.550 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo. | 18.865 | 17.072 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.750 | 4.750 | 14.115 | 12.322 | 44.108 | 40.230 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.500 | 9.500 | 34.608 | 30.730 |
| 81. Mecanismos de mejora de la proyección de políticas y programas adecuados, seguimiento y evaluación nivel local, regional y nacional, y refuerzo de la capacidad de difusión de las políticas y los programas. | Mejorar la eficiencia administrativa. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 80. | EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional. | 82 | 68 | 0 | 0 | 82 | 68 | 0 | 0 | 0 | 0 | 164 | 136 | 0 | 0 | 164 | 136 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 80. Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas. | Fomentar la cooperación transnacional e interregional. | 82 | 68 | 0 | 0 | 82 | 68 | 0 | 0 | 0 | 0 | 164 | 136 | 0 | 0 | 164 | 136 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL BENEFICIARIOS PERSONAS FISICAS | | 477.569 | 343.723 | 435.147 | 308.058 | 23.307 | 18.343 | 5.000 | 5.000 | 14.115 | 12.322 | 972.132 | 709.701 | 880.910 | 632.285 | 46.614 | 36.686 | 10.000 | 10.000 | 34.608 | 30.730 |

Cuantificación de Indicadores de realización previstos para actividades cuyos beneficiarios son personas jurídicas

INDICADORES DE REALIZACIÓN

Nº BENEFICIARIOS PERSONAS JURIDICAS

| TEMA PRIORITARIO / CATEGORIA DE GASTO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR EJE | VALOR PREVISTO 2010 | | | | VALOR PREVISTO 2013 | | | |
|---|---|---------------------|-------------|--------------------|-----------------|---------------------|-------------|--------------------|-----------------|
| | | TOTAL EMPRESAS | PYMES | EMPRESAS 3º SECTOR | ENTIDADES OO PP | TOTAL EMPRESAS | PYMES | EMPRESAS 3º SECTOR | ENTIDADES OO PP |
| 69, 70, 71 Y 81 | EJE 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. | 6031 | 1100 | 4131 | 80 | 10592 | 2300 | 6292 | 100 |
| 69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada, por ejemplo facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes. | Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal. | 400 | 0 | 0 | 0 | 1000 | 0 | 0 | 0 |
| | Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. | 400 | 0 | 0 | 0 | 1000 | 0 | 0 | 0 |
| 70. Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social. | Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes. | 1246 | 1000 | 246 | 45 | 2467 | 2000 | 467 | 50 |
| 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo. | Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo. | 145 | 100 | 45 | 35 | 365 | 300 | 65 | 50 |
| 81. Mecanismos de mejora de la proyección de políticas y programas adecuados, seguimiento y evaluación a nivel local, regional y nacional, y refuerzo de la capacidad de difusión de las políticas y los programas. | Mejorar la eficiencia administrativa. | 3840 | 0 | 3840 | 0 | 5760 | 0 | 5760 | 0 |
| 80. | EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 80. Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas. | Fomentar la cooperación transnacional e interregional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 85 y 86 | EJE 5. Asistencia Técnica | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 85. Preparación, ejecución, seguimiento e inspección. | Apoyar la gestión, puesta en marcha, seguimiento, y control del Programa Operativo. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 86. Evaluación y estudios; información y comunicación. | Impulsar la evaluación, los estudios, la información y la comunicación. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL BENEFICIARIOS PERSONAS JURIDICAS | | 6031 | 1100 | 4131 | 80 | 10592 | 2300 | 6292 | 100 |

Cuantificación de Indicadores de realización previstos para otras actividades:

PO LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

INDICADORES DE REALIZACIÓN

OTRAS ACTIVIDADES

| TEMA PRIORITARIO / CATEGORIA DE GASTO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR EJE | VALOR PREVISTO 2010 | | | | VALOR PREVISTO 2013 | | | |
|--|---|---------------------|---------------------|----------------|-------------------|---------------------|---------------------|----------------|-------------------|
| | | ACUERDOS COVENIOS | CAMPAÑAS COM,DF.SEN | REDES ASOCIAC. | ESTUDIOS EVALUAC. | ACUERDOS COVENIOS | CAMPAÑAS COM,DF.SEN | REDES ASOCIAC. | ESTUDIOS EVALUAC. |
| 69, 70, 71 y 81 | EJE 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. | | | | | | | | |
| 69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada, por ejemplo facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes. | Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal. | 90 | 3 | | 6 | 120 | 6 | | 9 |
| | Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. | 150 | 3 | | 35 | 300 | 6 | | 50 |
| 70. Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social. | Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes. | 86 | 83 | 1 | 71 | 145 | 201 | 1 | 138 |
| 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo. | Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad. | 20 | 15 | 10 | 16 | 35 | 20 | 15 | 30 |
| | Proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo. | 10 | 9 | 1 | 3 | 20 | 18 | 1 | 6 |
| 81. Mecanismos de mejora de la proyección de políticas y programas adecuados, seguimiento y evaluación a nivel local, regional y nacional, y refuerzo de la capacidad de difusión de las políticas y los programas. | Mejorar la eficiencia administrativa. | | | | 6 | | | | 8 |
| 80. | EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional. | | | | | | | | |
| 80. Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas. | Fomentar la cooperación transnacional e interregional. | 15 | 3 | 13 | 4 | 22 | 5 | 20 | 7 |
| 85 y 86 | EJE 5. Asistencia Técnica | | | | | | | | |
| 85. Preparación, ejecución, seguimiento e inspección. | Apoyar la gestión, puesta en marcha, seguimiento, y control del Programa Operativo. | | | | 3 | | | | 4 |
| 86. Evaluación y estudios; información y comunicación. | Impulsar la evaluación, los estudios, la información y la comunicación. | 1 | 249 | | 164 | 2 | 630 | | 244 |

Cuantificación de Indicadores de resultados previstos.

PO LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

INDICADORES DE RESULTADO

| EJE PROGRAMA OPERATIVO | TEMA PRIORITARIO | INDICADORES RESULTADO | VALOR PREV. 2010 | | VALOR PREV. 2013 |
|--|--|--|------------------|---------|------------------|
| | Código / tema | | | | |
| EJE 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES | 69. Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada, por ejemplo facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes. | Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo | | 400 | 1.000 |
| | | Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños y personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral | Hombres | 195 | 390 |
| | Mujeres | | 455 | 910 | |
| | 70. Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social. | Nº personas inmigrantes contratadas | Hombres | 254.718 | 509.940 |
| | | | Mujeres | 187.387 | 375.205 |
| | 71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo. | Nº personas con discapacidad contratadas | Hombres | 5.317 | 10.635 |
| | | | Mujeres | 4.033 | 8.065 |
| | | Nº personas en riesgo de exclusión contratadas | Hombres | 5.126 | 12.216 |
| | | | Mujeres | 4.588 | 11.209 |

3. Aplicación de los objetivos transversales del FSE.

3.1. Integración de la perspectiva de género

En la elaboración de este Programa Operativo se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, tanto en el diagnóstico de la situación y el análisis de los colectivos en situación o riesgo de exclusión, como en el diseño de la estrategia de intervención y en los indicadores previstos para evaluar los resultados e impacto del programa respecto a los objetivos previstos.

Como ya se ha indicado anteriormente, la estrategia de intervención en el Eje 2 incluye entre sus objetivos específicos favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal e impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se concretan en actuaciones como:

- Creación, mantenimiento y acceso a los servicios de cuidado de hijos/as y de atención a las personas dependientes, mediante ayudas para guarderías, cheque servicio, centros de día, ayudas para atención personalizada, etc, atendiendo especialmente la dificultad adicional de la dispersión geográfica en el ámbito rural.
- Campañas de sensibilización, coeducación y corresponsabilidad y elaboración de materiales didácticos y módulos formativos en igualdad de oportunidades
- Información, formación y sensibilización para la integración del principio de igualdad de oportunidades en todos los agentes involucrados, con particular insistencia en el empresariado y el personal de la Administración.
- Información y sensibilización social sobre igualdad de oportunidades mediante la difusión de material divulgativo y la organización de campañas, jornadas, congresos, seminarios y exposiciones.
- Desarrollo de estadísticas, estudios, investigaciones sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, especialmente de aquellas que tienen dificultades añadidas para su inclusión social y laboral por razón de de exclusión social y discriminación por edad, discapacidad, etnia, baja cualificación, etc....
- Formación en nuevas tecnologías y acciones tendentes a reducir la brecha digital de género.
- Acciones que impulsen la participación de la mujer en el ámbito de la I+D.
- Acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género entre hombres y mujeres, dirigidas a equipos técnicos y responsables de los proyecto y de recursos humanos, para favorecer el empleo de mujeres.
- Módulos transversales específicos sobre igualdad de género en talleres formativos dirigidos a las personas beneficiarias.
- Acceso prioritario de las mujeres en situación o riesgo de exclusión, especialmente mujeres con escasa cualificación y con cargas familiares, a los recursos de orientación, formación y empleo generados en el marco del Programa Operativo.
- Fomento de la diversificación profesional a través de la intermediación y sensibilización de las empresas, con el objetivo de evitar la asignación de determinados puestos y niveles de trabajo a uno u otro sexo por razones tradicionales de reparto entre ambos géneros y procurar una mayor presencia femenina en oficios masculinizados así como en niveles de mayor responsabilidad.

- Utilización de lenguaje no sexista en los documentos que se generen, especialmente en los materiales de difusión.
- Revisión y ajuste de los procesos de inserción laboral en los itinerarios incorporando la perspectiva de género en todas sus fases y elaboración de herramientas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en el programa.
- Indicadores desagregados por sexo para poder evaluar el impacto de las actuaciones en la mejora de la situación de las mujeres en el acceso al mercado de trabajo, especialmente aquellas que sufren exclusión social y dificultades añadidas por edad, discapacidad, etnia, baja cualificación, etc....

3.2. Fomento de la no discriminación y la inclusión social.

El Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación se sitúa precisamente en el desarrollo específico de esta prioridad transversal, en concordancia con el primer objetivo del IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2005-2008 "Fomentar el Acceso al Empleo: Promover la Participación en el Mercado Laboral y Luchar contra la Pobreza y la Exclusión Social".

Asimismo, se prevé la inclusión de contenidos acerca de la no discriminación y la igualdad de trato en el ámbito del género, la etnia, nacionalidad o raza, la edad, la condición física o mental, la creencia y orientación religiosa y la orientación sexual en acciones formativas y programas de educación y sensibilización, tanto dirigidos a profesionales como a la población en general, fomentando la interculturalidad y la diversidad como valores positivos.

3.3. Impulso y transferencia de acciones innovadoras.

En el ámbito de la inclusión social el fomento y la generalización de acciones innovadoras se consideran de especial interés, es necesario impulsar y reforzar acciones de innovación social e innovación tecnológica por el valor añadido que pueden tener en la búsqueda de nuevas respuestas a las situaciones de exclusión social y laboral, potenciando mejoras que promuevan la integración social y el acceso al empleo. Las posibles medidas para impulsar acciones innovadoras que se proponen son:

- Desarrollar mecanismos, procesos técnicos y económicos para apoyar proyectos innovadores territoriales que respondan a nuevas necesidades detectadas, nuevos objetivos formulados en materia de inserción laboral, empleabilidad de los colectivos vulnerables más alejados del mercado laboral.
- Identificar acciones innovadoras, programarlas en forma de proyectos piloto y facilitar su difusión, a través de elaboración de materiales y publicaciones, promoviendo espacios de encuentro tanto a nivel técnico como político como instrumentos para su transferencia.
- Impulsar mecanismos de gestión del conocimiento entre diferentes dispositivos de orientación, intermediación e inserción laboral que desarrollen contenidos, metodologías y procesos innovadores permitiendo su transferencia y generalización entre las distintas regiones.
- Proponer reformas y adaptaciones en las políticas generales de empleo y protección social de los distintos niveles de la administración a través del análisis, identificación de buenas prácticas y desarrollo de propuestas de innovación social en relación al empleo y la inclusión social que faciliten su transferencia a las políticas generales

3.4. Fomento de las NTIC

El PO de Lucha contra la Discriminación considera especialmente importante contribuir a la reducción de la brecha digital como nuevo factor de exclusión social, es decir, la división entre los que tienen acceso y forman

parte de la Sociedad de la Información y los que no pueden formar parte de ella, facilitando el acceso a las NTICs a las personas en situación o riesgo de exclusión.

Teniendo en cuenta esta consideración y que el fomento del uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) es una prioridad transversal, se reforzará en este Programa a través de medidas como:

- Gestión y seguimiento del propio Programa Operativo, tanto desde la UAFSE como por parte de los organismos intermedios, basado en herramientas informáticas.
- Mejoras en las aplicaciones informáticas y desarrollo de nuevas herramientas tecnológicas para la gestión de los itinerarios de inserción y la coordinación interregional de las entidades que desarrollan actuaciones directas con las personas beneficiarias en el programa. Incluyendo la cualificación del personal técnico de los dispositivos de inserción en nuevas tecnologías, apoyando de esta manera la modernización de los mismos
- Servicios de orientación e intermediación laboral: se potenciará el uso de las NTICs no solo por parte del personal técnico, si no también por las personas beneficiarias, poniendo a su disposición espacios con ordenadores conectados a la red como instrumento de búsqueda de empleo.
- Formación de personas beneficiarias en informática, tanto con cursos específicos como con módulos transversales integrados en talleres de formación profesional.
- Utilización de las NTICs en las campañas de información y sensibilización con el entorno social y laboral en la lucha contra la discriminación y la gestión de la diversidad.

3.5. Fomento del cuidado y respeto al medioambiente.

Esta prioridad se va a implementar a través de las siguientes medidas:

- Al igual que con otras prioridades transversales, se desarrollarán módulos formativos sobre cuidado y protección medioambiental integrados en las acciones formativas dirigidas a las personas beneficiarias que contribuyan a su sensibilización sobre la protección y respeto del medioambiente. La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo elaboró en el anterior período de programación el Módulo de Sensibilización Ambiental y el Manual de Buenas Prácticas Ambientales que pondrá a disposición de las entidades.
- Incorporar criterios de gestión adecuada de residuos y calidad medioambiental en las entidades, centros y servicios cofinanciados por el FSE en el marco del Programa Operativo (reciclaje de residuos, uso responsable de los recursos, sustitución de documentación en papel por formato digital, contratación de servicios a empresas que respeten el medio ambiente, etc...).
- Por otra parte, cabe destacar que la protección y cuidado de los recursos naturales y la recuperación y revalorización de los residuos se plantea como una actividad de interés creciente de alto contenido social y, consecuentemente de importancia en la generación de empleo. Aprovechando este hueco de mercado, se promoverán proyectos de formación y de creación de empresas de inserción en el sector medioambiental, especialmente en materia de recuperación de residuos y se potenciará que estas empresas accedan a sistemas de calidad medioambiental.

3.6. Aplicación del partenariado.

En el desarrollo de este principio se tendrán en cuenta las conclusiones extraídas de la experiencia de la Iniciativa Comunitaria EQUAL a través de la puesta en marcha de cerca de cuatrocientas Agrupaciones de Desarrollo, que han establecido multitud de sistemas de cooperación, con resultados diversos que servirán de

orientación para establecer vías de cooperación en el marco de este Programa Operativo. El trabajo en cooperación es un elemento clave que favorece la corresponsabilidad, la participación, la racionalización y aprovechamiento de los recursos y la integración de acciones para plantear enfoques multidimensionales, tan necesarios a la hora de abordar la inclusión social.

La estrategia de intervención del FSE prevé actuaciones en el Eje 4 para el fomento de la cooperación transnacional e interregional que aseguran el cumplimiento de esta prioridad transversal:

- Intercambio de información, experiencias, resultados y buenas prácticas, principalmente en actuaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades, el medioambiente, la inmigración, la discapacidad, las minorías étnicas, la deslocalización y el fracaso escolar, y en general, la inclusión sociolaboral de colectivos en riesgo o situación de exclusión.
- Fomento de la constitución y consolidación de redes y asociaciones de cooperación e intercambio (en las áreas anteriores).
- Plataformas de experimentación para el desarrollo conjunto de servicios, metodologías, herramientas y productos que fomenten el aprendizaje mutuo de nuevos enfoques y planteamientos (en las áreas anteriores).
- Estrategias o proyectos de desarrollo local de carácter multirregional que afecten al desarrollo sostenible de zonas o ámbitos de intervención mixtos (entre varias CCAA).
- Intercambio de profesionales y personas beneficiarias para el fomento de nuevos modelos de formación, gestión y colaboración.

4. Desglose indicativo de la contribución comunitaria por categorías en el Programa Operativo.

En la tabla siguiente se muestra el desglose indicativo de la contribución comunitaria por categorías, detallando la contribución del gasto al cumplimiento de los objetivos de Lisboa (*earmarking*)

Tabla 3. Contribución comunitaria por categorías

Referencia del programa operativo (Nº CCI): 2007ES05UPO002

Denominación del P.O.: **P.O. FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

| 1. Tema Prioritario | | Art. 9.3. Reglamento 1083/2006 | | | |
|--------------------------|--|--------------------------------|--------------------|--------------|--------------------------|
| Código /Tema prioritario | | Importe FSE | Convergencia | | Competitividad |
| 69 | Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes | 30.295.656 | 16.561.842 | 8,0% | 13.733.814 7,9% |
| 70 | Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social | 137.910.938 | 75.392.298 | 36,2% | 62.518.640 36,2% |
| 71 | Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo | 188.222.431 | 102.896.273 | 49,5% | 85.326.158 49,4% |
| 80 | Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas | 7.997.153 | | | |
| 81 | Mecanismos de mejora de la proyección de políticas y programas adecuados, seguimiento y evaluación a nivel local, regional y nacional, y refuerzo de la capacidad de difusión de las políticas y los programas | 5.033.306 | | | |
| 85 | Preparación, ejecución, seguimiento y control. | 8.502.540 | | | |
| 86 | Evaluación y estudios; información y comunicación. | 2.916.859 | | | |
| | | 380.878.883 | 194.850.413 | 93,6% | 161.578.612 93,5% |
| | Total Objetivo | | 208.068.774 | | 172.810.109 |

| 2. Tipo de financiación | | |
|-------------------------|-----------------------------|-------------|
| Código | | Importe FSE |
| 04 | Otros Tipos de Financiación | 380.878.883 |

| 3. Territorio | | |
|---------------|------------|-------------|
| Código | | Importe FSE |
| 00 | No procede | 380.878.883 |

CAPITULO 4 DISPOSICIONES DE APLICACIÓN¹⁰

Los sistemas de gestión y control de los Programas Operativos establecidos por los Estados miembros deberán prever los aspectos mencionados en el artículo 58 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.

1. Designación de Autoridades.

El Estado Español, en el proceso de designación de autoridades y en el desarrollo de las competencias atribuidas, ha tenido presente las peculiaridades del sistema de organización territorial de España, la determinación de un nivel territorial adecuado de ejecución de los programas y el mandato de cooperación (asociación) previstos en los artículos 11 y 12 del Reglamento 1083/2006.

La conjunción de estas cuestiones aconseja establecer en el caso de los programas operativos Regionales una gestión compartida entre las autoridades regionales y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Unidad Administradora del FSE). El ejercicio compartido de las funciones de Autoridad de Gestión sin perjuicio de lo que dispongan las normas comunitarias aplicables, se ajustará en su ejecución al sistema institucional, jurídico y financiero del Estado.¹¹

En el caso de los programas operativos de carácter pluriregional la gestión será responsabilidad exclusiva del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Estado Español es responsable¹² ante la Comisión Europea de la gestión y el control del programa operativo. En ejercicio de tal responsabilidad el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá adoptar las medidas necesarias para garantizar que la ejecución del programa y las declaraciones de gastos que se tramiten a la Comisión Europea cumplan los requerimientos de la normativa comunitaria.

1.1. Autoridad de Gestión.

A) Concepto¹³.

Es Autoridad de Gestión, la autoridad pública, nacional, regional o local o un organismo público o privado designado por el Estado miembro para gestionar el programa operativo.

B) Designación.

En aplicación del artículo 59 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y de acuerdo con el Real Decreto 683/2002, de 12 de julio, el Estado Español designa como Autoridad de Gestión del presente Programa Operativo FSE al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (centro dependiente de la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo –Secretaría General de Empleo).

C) Funciones.

La Autoridad de Gestión ejecutará el programa operativo de acuerdo con los principios de buena gestión financiera, con lo dispuesto en el Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 y en el

¹⁰ Ver Artículo 37.1 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹¹ Ver Artículo 59.3 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹² Ver Artículo 70 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹³ Ver Artículo 59.1.a) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006 por el que se fijan normas de desarrollo del anterior, así como en las disposiciones de designación¹⁴, y con lo mencionado en las normas que regulen la cooperación con las autoridades regionales, locales y demás organismos según lo previsto en el Artículo 11 del Reglamento 1083/2006.

A tal fin, y sin perjuicio de lo que se establezca en las disposiciones que regulen la cooperación con las autoridades y organismos descritos en el Artículo 11 del Reglamento 1083/2006, las funciones de la Autoridad de Gestión comprenden¹⁵:

- a) Garantizar que la selección de las operaciones para su financiación se realice de conformidad con los criterios aplicables al programa operativo y que dichas operaciones se atienen a las normas comunitarias y nacionales aplicables en la materia durante todo el período de ejecución.
- b) Comprobar que se ha llevado a cabo la entrega de los bienes o la prestación de los servicios objeto de cofinanciación, que se ha efectuado realmente el gasto declarado por los beneficiarios en relación con las operaciones, y que éste cumple las normas comunitarias y nacionales aplicables en la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 13 del Reglamento (CE) 1828/2006.
- c) Garantizar que dispone a nivel nacional y para todos los programas operativos FSE de un sistema informatizado de registro y almacenamiento de datos contables relacionados con las operaciones correspondientes a los programas operativos, y que se procede a la recopilación de los datos sobre la ejecución necesaria para la gestión financiera, el seguimiento, las verificaciones, las auditorías y la evaluación.
- d) Garantizar que los beneficiarios y otros organismos participantes en la ejecución de las operaciones mantienen un sistema de contabilidad separado o un código contable adecuado en relación con todas las transacciones relacionadas con la operación, sin perjuicio de las normas de contabilidad nacional.
- e) Garantizar que las evaluaciones del programa operativo a que se refiere el artículo 48 Reglamento (CE) 1083/2006 se llevan a cabo con arreglo a lo dispuesto en el citado Reglamento. En este sentido se debe tener en cuenta lo que se mencionará en el apartado 2.5 "Plan de Evaluación" de estas disposiciones de aplicación.

En su caso, llevará a cabo las evaluaciones que abarquen al conjunto de todos los programas, sobre la base de una selección de prioridades, o elementos temáticos que se determinen.

- f) Establecer procedimientos que garanticen que se dispone de todos los documentos sobre el gasto y las auditorías necesarios para contar con una pista de auditoría apropiada.
- g) Asegurarse de que la Autoridad de Certificación dispondrá de toda la información necesaria sobre los procedimientos y verificaciones efectuados en relación con el gasto a efectos de certificación.
- h) Realizar las gestiones necesarias para la constitución por el Estado del Comité de Seguimiento del programa operativo.
- i) Formar parte del Comité de Seguimiento ejerciendo su presidencia si fuese designada por el Estado y garantizará junto a este que, la ejecución del programa operativo responda a criterios de calidad.¹⁶

¹⁴ Ver Art. 59, Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

¹⁵ Ver Artículo 60 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

- j) Orientar el trabajo del Comité de Seguimiento y le suministrará los documentos que permitan supervisar la calidad de la ejecución del programa operativo a la luz de sus objetivos específicos.
- k) Iniciar las revisiones del programa operativo que le sean propuestas por el Comité de Seguimiento para el logro de los objetivos del Fondo Social Europeo.¹⁷
- l) Elaborar y remitir a la Comisión, tras su aprobación por el Comité de Seguimiento, los informes de ejecución anual y final.
- m) Garantizar a nivel nacional el cumplimiento de los requisitos de información y publicidad, verificando el desarrollo de los planes de comunicación de los programas operativos, y realizando en su caso, el seguimiento y evaluación de los mismos, remitiendo los preceptivos informes de resultados a la Comisión.
- n) Elaborar instrucciones, aclaraciones y dictar cuantas disposiciones sean necesarias a nivel nacional para garantizar la coherencia y uniformidad de criterios en la gestión, aplicación e interpretación de la normativa nacional y comunitaria aplicable en la gestión de los programas operativos del FSE, que se ejecuten en España.
- o) Remitir en plazo a la Comisión una descripción de sus sistemas, que abarcará, en particular, su organización y los procedimientos. Esta descripción ira acompañada de un informe en el que se expongan los resultados de una evaluación de los sistemas establecidos y se emita un dictamen sobre la conformidad de dichos sistemas con lo dispuesto en los artículos 58 a 62 del Reglamento 1083/2006¹⁸.
- p) Garantizar de acuerdo con los requerimientos del artículo 19 del Reglamento (CE) 1828/2006 que todos los documentos justificativos relacionados con los gastos y con las auditorías correspondientes a un programa operativo se mantienen a disposición de la Comisión y del Tribunal de Cuentas de la U.E. durante¹⁹:
 - o un período de tres años a partir del cierre de un programa operativo; o,
 - o un período de tres años a partir del año en que haya tenido lugar el cierre parcial.

D) Designación de Organismos Intermedios.

Dentro de los programas operativos de carácter plurirregional, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Unidad Administradora del FSE) realizadas las oportunas consultas, podrá designar uno o varios Organismos Intermedios, según lo previsto en el Artículo 2.6) Reglamento (CE) 1083/2006²⁰. La relación de Organismos Intermedios para el desarrollo del presente P.O. aparece recogida el Capítulo 3 epígrafe 1 de este documento.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá adoptar las medidas de seguimiento necesarias para garantizar que la ejecución del programa por los organismos señalados en el párrafo anterior, y las declaraciones de gastos que tramiten a la Comisión Europea cumplan los requerimientos de la normativa comunitaria.

¹⁶ Ver Artículos 63 y 66 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁷ Ver Artículo 65 f) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁸ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁹ Ver Artículo 90 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁰ Ver artículo 12 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

1.2. Autoridad de certificación. designación y funciones.

a) Concepto.

La Autoridad de Certificación es la autoridad u organismo público, nacional, regional o local designado por el Estado miembro a fin de certificar las declaraciones de gastos y las solicitudes de pago antes de su envío a la Comisión; asimismo es el organismo designado por el Estado para la recepción de los pagos efectuados por la Comisión y el responsable de ordenar los pagos a los beneficiarios²¹.

b) Designación.

En aplicación del artículo 59 del Reglamento (CE) 1083/2006, y de acuerdo con el Real Decreto 683/2002, de 12 de julio, el Estado Español designa como Autoridad de Certificación del presente Programa Operativo FSE al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (dependiente de la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo –Secretaría General de Empleo), que llevará a cabo su cometido de plena conformidad con los sistemas institucional, jurídico y financiero del Estado.

c) Funciones.

Sin perjuicio de las competencias que le sean atribuidas por el Estado en la normativa de designación, de las disposiciones que regulen la cooperación con las autoridades y organismos descritos en el Artículo 11 del Reglamento 1083/2006, y de las demás atribuciones que se prevean en el resto de la normativa comunitaria, las funciones de la Autoridad de Certificación comprenderán²²:

- a. Elaborar y remitir a la Comisión las certificaciones de las declaraciones de gastos y las solicitudes de pago intermedio.
- b. Certificar:
 - o que la declaración de gastos es exacta, se ha realizado aplicando sistemas de contabilidad fiables y se basa en justificantes verificables.
 - o que el gasto declarado se atiene a las normas nacionales y comunitarias aplicables en la materia y se ha realizado en relación con las operaciones seleccionadas para financiación, de conformidad con los criterios aplicables al programa y en cumplimiento de las disposiciones nacionales y comunitarias.
- c. Velar, a efectos de certificación, que ha sido convenientemente informada por la Autoridad de Gestión de los procedimientos y las verificaciones llevados a cabo en relación con el gasto incluido en las declaraciones.

Toda certificación de gastos enviada por la Autoridad de Gestión, o en su caso por el Órgano Intermedio a la Autoridad de Certificación, incluirá la documentación acreditativa de que las verificaciones previstas en los artículos 13.2 del Reglamento (CE) 1828/2006 y 60.b) del Reglamento (CE) 1083/2006, se han llevado a cabo satisfactoriamente.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Unidad Administradora FSE), como Autoridad de Certificación y con independencia de las atribuciones de la Autoridad de Auditoría del programa, realizará las verificaciones necesarias y adoptará medidas oportunas para garantizar que las

²¹ Ver Artículos 37.1.g. iii) y 59.1.b) Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006,

²² Ver Artículo 61 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

certificaciones de las declaraciones de gastos que se remitan a la Comisión Europea cumplen los requerimientos de la normativa comunitaria.

- d. Llevar un seguimiento, de los resultados de todas las auditorías llevadas a cabo por la autoridad de auditoría o bajo su responsabilidad.
- e. Mantener registros contables en soporte electrónico del gasto declarado a la Comisión.
- f. Mantener una cuenta de los importes recuperables y de los importes retirados debido a la cancelación de toda o parte de la contribución a una operación. Los importes recuperados se devolverán al presupuesto general de las Comunidades Europeas, antes del cierre del programa operativo, deduciéndolos del siguiente estado de gastos.
- g. Remitir anualmente a la Comisión, antes del 31 de marzo, la información establecida en el Artículo 20 del Reglamento (CE) 1828/2006.
- h. Antes de presentar la primera solicitud provisional de pago o, a más tardar, en un plazo de doce meses a partir de la aprobación del programa operativo, la Autoridad de Certificación remitirá a la Comisión una descripción de sus sistemas, que abarcará, en particular, su organización y los procedimientos. Esta descripción irá acompañada de un informe en el que se expongan los resultados de una evaluación de los sistemas establecidos y se emita un dictamen sobre la conformidad de dichos sistemas con lo dispuesto en los artículos 58 a 62 del Reglamento 1083/2006²³.
- i. Recibir los pagos de la Comisión y el importe de la prefinanciación previsto en el Artículo 82 del Reglamento (CE) 1083/2006.
- j. En su caso, rembolsar a la Comisión el importe total abonado en concepto de prefinanciación cuando no se haya recibido ninguna solicitud de pago del programa operativo en un plazo de veinticuatro meses a partir de la fecha en que la Comisión haya pagado la primera fracción de la prefinanciación.
- k. Ordenar a la Caja pagadora, la realización de los pagos a los órganos señalados en el artículo 2.6 del Reglamento 1083/2006, velando por que los beneficiarios reciban las ayudas a que tengan derecho, cuanto antes y en su integridad, sin deducciones ni retenciones. No se impondrá ninguna carga específica u otra carga de efecto equivalente, que reduzca los importes destinados a los beneficiarios.
- l. Asignar los intereses devengados por la prefinanciación al programa operativo de que se trate. Estos serán considerados como recurso para el Estado miembro en forma de contribución pública nacional.
- m. Remitir a la Comisión antes del 30 de abril de cada año una previsión de las probables solicitudes de pagos en relación con el ejercicio presupuestario en curso y con el ejercicio siguiente²⁴.

La Autoridad de Certificación ejercerá sus competencias en el marco de cooperación y corresponsabilidad con las Administraciones de las Comunidades Autónomas que permita la participación efectiva de las mismas en el cumplimiento de las funciones atribuidas a la Autoridad de Certificación de conformidad con lo dispuesto en los Artículo 12 y 61 del Reglamento (CE) 1083/2006 y con las disposiciones o acuerdos que al efecto se establezcan conforme a lo previsto en el Artículo 12 de Reglamento (CE) 1828/2006.

1.3. Autoridad de Auditoría.

En los programas operativos plurirregionales, la Autoridad de Auditoría será la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE), dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda.

²³ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁴ Ver Artículo 76 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

La IGAE establecerá, de acuerdo con la normativa comunitaria y nacional vigente, la coordinación precisa con las Intervenciones Generales de las Comunidades Autónomas.

La IGAE será el órgano competente para establecer, de acuerdo con la normativa comunitaria y nacional vigente, la necesaria coordinación de los controles, manteniendo a estos efectos las relaciones que sean precisas con los órganos correspondientes de la Comisión Europea, de los entes territoriales y de la Administración General del Estado.

La instrumentación de las funciones de la Autoridad de Auditoría se hará de forma compartida con las Intervenciones Generales de las Comunidades Autónomas, y con plena conformidad con los sistemas institucional, jurídico y financiero del Estado miembro, teniendo en cuenta la aplicación de las normas de auditoría internacionalmente aceptada.

De acuerdo con lo anterior, las funciones establecidas en el artículo 62.1 del Reglamento 1083/2006 del Consejo se instrumentarán de la siguiente manera:

Estas funciones se llevarán a cabo siguiendo el principio de responsabilidad compartida, de forma que la IGAE se basará en los trabajos realizados por la Intervención General de la Comunidad Autónoma (IG CCAA) a cuyo gobierno corresponda una parte de la gestión del programa correspondiente, asegurándose la necesaria independencia funcional (art. 62.3).

- Auditorías para comprobar el funcionamiento eficaz del sistema de gestión y control (artículo 62.1a): La IGAE y las IG de las CCAA serán responsables dentro de su ámbito de actuación de que se realicen las auditorías para comprobar el funcionamiento eficaz del sistema de gestión y control del programa operativo.
- Auditorías de las operaciones (artículo 62.1 b): La IGAE y las IG de las CCAA garantizarán dentro de su ámbito de actuación que se realicen las auditorías de las operaciones y que éstas se basan en una muestra representativa que permita verificar el gasto declarado.
- Estrategia de auditoría (62.1.c): La IGAE y las IG de las CCAA dentro de su ámbito de actuación elaborarán sus estrategias de auditoría que comprendan la definición del método de muestreo, la planificación indicativa de las auditorías así como el resto de contenidos establecidos en el artículo 62.1c. En base a dichas estrategias, la IGAE presentará a la Comisión la estrategia de auditoría conjunta de los programas operativos plurirregionales.

En el caso de que los ámbitos de actuación no estuvieran claramente definidos las intervenciones generales afectadas acordarán la estrategia a desarrollar y su ejecución.

- Informe anual de control y dictamen sobre el funcionamiento del sistema de gestión y control (62.1.d, apartados i y ii): El informe anual de control se basará en los controles y auditorías realizados de conformidad con el artículo 62.1 a y b, de acuerdo con el sistema institucional jurídico y financiero del Estado miembro, recogiendo las constataciones de las auditorías efectuadas y comunicando las deficiencias observadas en los sistemas de gestión y control del programa.

La IGAE presentará el informe anual que se elaborará a partir de la información derivada de las actuaciones realizadas bajo su responsabilidad y de los informes elaborados por las IG de las CCAA en base a los resultados de sus controles y auditorías.

En los programas plurirregionales, tanto la IGAE como las IG de las CCAA emitirán un dictamen sobre las operaciones de su ámbito de actuación. En este caso, la IGAE emitirá el dictamen anual sobre la base de las opiniones emitidas por las correspondientes IG de las CCAA.

- Declaraciones de cierre parciales y finales e informe final (arts. 62.1.d, apartado iii y 62.1.e): Las declaraciones de cierre parciales, que analicen la legalidad y regularidad de los gastos, y la declaración de cierre final del programa, en la que se evaluará la validez de la solicitud de pago del saldo y la legalidad y regularidad de las transacciones, así como el informe final de control, se presentarán por la IGAE de acuerdo con el principio de responsabilidad compartida.

En los programas plurirregionales, la IGAE y las IG de las CCAA emitirán una declaración de cierre parcial o final y el informe final, relativos a las operaciones de sus respectivos ámbitos de actuación. Estas declaraciones servirán de base para la emisión de la declaración parcial o final del Programa Operativo plurirregional por parte de la IGAE.

2. Descripción de los sistemas de seguimiento y evaluación²⁵.

2.1. Seguimiento

Los sistemas de gestión y control del programa operativo deberán prever según el Artículo 58 del Reglamento (CE) 1083/2006:

- a. La definición de las funciones de los organismos responsables de la gestión y el control, y la asignación de cometidos en el seno de cada organismo.
- b. El cumplimiento del principio de separación de funciones entre dichos organismos y en el seno de cada uno de ellos.
- c. Procedimientos que garanticen la exactitud y regularidad del gasto declarado en el marco del programa operativo.
- d. Unos sistemas informatizados fiables de contabilidad, seguimiento e información financiera.
- e. Un sistema de información y seguimiento en que el organismo responsable confíe la ejecución de los cometidos a otro organismo.
- f. Unas reglas para auditar el funcionamiento de los sistemas.
- g. Sistemas y procedimientos que garanticen una pista de auditoría adecuada.
- h. Procedimientos de comunicación y seguimiento en relación con las irregularidades y la recuperación de los importes indebidamente abonados.

De acuerdo con estos principios, el Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales (Unidad Administradora del FSE) como Autoridad de Gestión y de Certificación en cooperación con los órganos intermedios y con las

²⁵ Ver artículo 71 Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006. Ver Artículos 12, a 22 del Reglamento de aplicación.

Autoridades y organismos previstos en el Artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006, establecerá un sistema de seguimiento con el objeto de canalizar los flujos de información sobre las operaciones cofinanciadas por el FSE y efectuar el seguimiento financiero y cualitativo de los programas. Este sistema al que estarán vinculados todos los Organismos Intermedios de los programas operativos cofinanciadas por el Fondo Social Europeo garantizará:

- a. La correcta administración de los flujos financieros con la Unión Europea y con cada uno de los Organismos Intermedios.
- b. La identificación de las operaciones cofinanciadas.
- c. La aportación de información cualitativa sobre el contenido y los resultados de las intervenciones, facilitando la identificación de los impactos de las operaciones sobre los colectivos o los sectores prioritarios. Preferentemente, el sistema recogerá cada año, y de manera acumulada todos los indicadores de realización física y financiera que constituyen el mínimo común para el conjunto los programas. La unidad mínima de introducción de indicadores de seguimiento financieros será la operación, tal como se define en el apartado 3) del artículo 2 del Reglamento General.

Esta información permitirá una evaluación más homogénea de las formas de intervención, estableciendo parámetros comunes de valoración de las operaciones cofinanciadas.

- d. El sistema de seguimiento establecido por la Unidad Administradora del FSE se extenderá a todas las intervenciones cofinanciadas por el FSE en el territorio nacional. A tal fin, se han establecido ejes prioritarios y medidas comunes a todas las formas de intervención FSE.
- e. Para cada uno de los niveles de programación, se establecerán los correspondientes indicadores de seguimiento, que permitan lograr los objetivos del sistema de seguimiento. Estos indicadores se definirán de manera homogénea y coherente, cuantificándose mediante un número reducido de indicadores de realización y resultado, atendiendo al principio de proporcionalidad. Los indicadores deberán permitir medir los avances realizados en relación con la situación de partida, así como la consecución de objetivos dentro de cada eje prioritario²⁶. En las operaciones cuyos destinatarios sean personas, estos indicadores deberán desglosar el número de participantes por año, sexo, situación en el mercado laboral, edad, nivel de formación y en su caso su inclusión en grupos vulnerables, de conformidad con las normas nacionales²⁷.

Los Organismos Intermedios serán responsables con carácter general del suministro de información para cada operación, y en especial en lo que se refiere a los indicadores de resultado. La Autoridad de Gestión velará por la calidad global de la información contenida en este sistema.

2.2. Sistema informático de las autoridades de gestión y certificación del FSE España para el periodo 2007-2013.²⁸

Las Autoridades de Gestión y Certificación de los programas operativos FSE España deben garantizar, desde el momento de su aprobación, la puesta en marcha y el correcto funcionamiento de un sistema informático nacional de gestión capaz de suministrar a la Comisión la información cualitativa y financiera prevista en el Artículo 40 y siguientes del Reglamento (CE) 1828/2006, para lo que adoptarán las acciones

²⁶ Ver artículo 37 c) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁷ Ver Artículo 40.2 y anexo XXIII del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

²⁸ Ver Artículos 39 a 42 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

necesarias para asegurar su plena y completa operatividad para todo el periodo de programación 2007-2013.

Este sistema de seguimiento informático de los Programas Operativos FSE, permitirá la gestión integral de las formas de intervención cofinanciadas por el FSE, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Suministrar la información para elaboración del Marco Estratégico Nacional de Referencia en las prioridades del Fondo Social Europeo;
- Suministrar la información necesaria para la elaboración, aprobación y modificación de los Programas Operativos del FSE para su empleo por las Autoridades de Gestión, Certificación y Auditoría, y por los órganos intermedios.
- Garantizar la información para la gestión financiera, el seguimiento de indicadores, las verificaciones, las auditorías, el control y la evaluación, para su utilización por las autoridades de gestión, certificación y auditoría y órganos intermedios.

Es sistema será una aplicación Web, donde el Servidor, la Base de Datos y el Cliente se encuentran en una arquitectura distribuida y cumplirá una serie de requisitos generales tales como:

- Generación de Informes a partir de las consultas realizadas en la aplicación.
- Volcado de los Informes generados a ficheros de hoja de cálculo o ficheros con formato pdf.
- Carga automática en el sistema de ficheros externos con gran volumen de datos.

Los organismos intermedios deben ser dados de alta como usuarios de este sistema informático para que puedan llevar a cabo el suministro telemático de la siguiente información:

- Alimentar los sistemas de seguimiento financiero y cualitativo (indicadores).
- Suministrar los datos requeridos para la elaboración del informe anual, así como cuanta información sea necesaria para las reuniones del Comité de Seguimiento;
- Suministrar los datos requeridos para la elaboración del informe final.
- Facilitar la presentación telemática de las certificaciones de gasto, con el detalle y periodicidad requerida por la Autoridad de Certificación.

El sistema en cuestión, debe permitir una adecuada recogida y transmisión de datos; una adecuada gestión de los datos financieros y físicos, del cumplimiento de las políticas comunitarias (contratación pública, igualdad de oportunidades, medio ambiente, etc.); una adecuada codificación de datos; una actualización periódica y la disponibilidad de dichos datos y el acceso a la información de cada forma de intervención permitiendo así el cumplimiento de los objetivos fijados en el Reglamento (CE) 1828/2006.²⁹

2.3. Comité de Seguimiento del P.O.

a) Creación.

Al efecto de asegurar el correcto seguimiento y desarrollo del programa Operativo, se constituirá, de acuerdo con el artículo 63 del Reglamento (CE) 1083/2006 un Comité de Seguimiento del Programa Operativo. Éste Comité será creado por el Estado, de acuerdo con la Autoridad de Gestión y los Órganos Intermedios en su caso, en un plazo de tres meses a partir de la fecha en que haya notificado al Estado la decisión de aprobación del programa operativo. Podrá crearse un único Comité de Seguimiento para varios programas operativos.

²⁹ Ver Artículos 39 a 42 del Reglamento (CE) 1828/2006.

Cada Comité de Seguimiento establecerá su reglamento interno ateniéndose al marco institucional, jurídico y financiero del Estado y lo aprobará de acuerdo con la Autoridad de Gestión con objeto de desempeñar sus cometidos de conformidad con los Reglamentos comunitarios.

b) Composición y funcionamiento.

El Estado decidirá la composición del Comité, de común acuerdo con la Autoridad de Gestión y en su caso, con los Organismos intermedios, estando presidido por un representante del Estado miembro, o de la Autoridad de Gestión.

Estarán representados como miembros de pleno derecho además de la Autoridad de Gestión y los Organismos intermedios, los designados por aquellos Organismos nacionales, Comunidades Autónomas y organismos locales que se determinen en función de su importancia estratégica en el desarrollo del Programa. En todo caso, existirá una representación tanto del organismo nacional responsable de la política de igualdad de oportunidades, como de la Red de Autoridades Ambientales; y en su caso, de los interlocutores sociales más representativos, y cualquier otro organismo pertinente de acuerdo al artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006.

Participará en la labor del Comité de Seguimiento, por iniciativa propia o a petición del Comité de gestión, a título consultivo, un representante de la Comisión.

El Comité se reunirá a iniciativa de su presidencia, al menos una vez al año, aunque podrán celebrarse otras reuniones o crearse grupos de trabajo, de acuerdo con lo que establezca el respectivo reglamento interno. En particular, podrán formarse grupos de trabajo enfocados al estudio de las prioridades horizontales de la programación FSE.

El Comité de Seguimiento contará con una Secretaría responsable de la preparación de los documentos de seguimiento, informes, órdenes del día y actas de las reuniones.

Por otra parte se crearán grupos de trabajo comunes para el estudio de temas de interés nacional, en particular sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

c) Funciones.

El Comité de Seguimiento del Programa Operativo debe asegurar la eficacia y calidad de la ejecución del Programa, según lo dispuesto el Artículo 65 del Reglamento (CE) 1083/2006 y en el artículo 4 del Reglamento (CE) 1828/2006, por lo que desempeñará las siguientes funciones:

- a. Estudiar y aprobar los criterios de selección de las operaciones objeto de financiación en un plazo de seis meses a partir de la aprobación del programa operativo y aprobar toda revisión de dichos criterios atendiendo a las necesidades de programación.
- b. Analizar periódicamente los progresos realizados en la consecución de los objetivos específicos del programa operativo basándose en la documentación remitida por la Autoridad de Gestión.
- c. Examinar los resultados de la ejecución, en particular el logro de los objetivos fijados en relación con cada eje prioritario y las evaluaciones contempladas en el artículo 48, apartado 3 del Reglamento (CE) 1083/2006.
- d. Estudiar y aprobar los informes de ejecución anual y final.

- e. Se le comunicará el informe de control anual, o la parte del informe que se refiera al programa operativo en cuestión, y cualquier observación pertinente que la Comisión pueda efectuar tras el examen de dicho informe o relativa a dicha parte del mismo.
- f. Podrá proponer a la Autoridad de Gestión cualquier revisión o examen del programa operativo que permita lograr los objetivos del FSE, o mejorar su gestión, incluida la gestión financiera;
- g. Estudiará y aprobará cualquier propuesta de modificación del contenido de la decisión de la Comisión sobre la contribución de los Fondos.

2.4. Informe anual y final³⁰

La Autoridad de Gestión a partir de 2008 enviará a la Comisión, un informe anual de ejecución previamente aprobado por el Comité de Seguimiento.

Se presentará a más tardar el 30 de junio de cada año en relación con la ejecución del año anterior.

El informe final de ejecución del programa operativo será presentado a la Comisión a más tardar el 31 de marzo de 2017.

Los informes anuales y el informe final incluirán la información establecida en el apartado 2 del artículo 67 del Reglamento (CE) 1083/2006 y en el apartado 2 del artículo 4 del Reglamento (CE) 1828/2006, si bien la extensión de la información facilitada deberá guardar proporción con el importe del gasto del Programa Operativo. Cuando proceda dicha información podrá facilitarse de forma resumida.

2.5. Examen anual de los programas³¹

Cada año, tras la presentación del informe anual de ejecución mencionado en el apartado anterior, la Comisión y la Autoridad de Gestión examinarán los progresos realizados en la ejecución del programa operativo, los principales resultados obtenidos durante el año anterior, la ejecución financiera, así como otros factores, a fin de mejorar la ejecución.

La Comisión podrá realizar observaciones al Estado miembro y a la Autoridad de Gestión, que informará al respecto al Comité de Seguimiento. El Estado miembro comunicará a la Comisión las medidas adoptadas en respuesta a dichas observaciones.

Cuando se disponga de las evaluaciones *ex post* realizadas en relación con la ayuda concedida a lo largo del período de programación 2000-2006, los resultados globales podrán analizarse, cuando proceda en el siguiente examen anual.

2.6. Revisión del programa

De acuerdo con el artículo 33 del Reglamento (CE) 1083/2006, por iniciativa del Estado o de la Comisión, el Programa Operativo podrá reexaminarse y, cuando sea necesario, podrá revisarse, si se dan una o varias de las circunstancias siguientes:

- a) Tras haberse producido cambios socioeconómicos importantes
- b) Con el fin de atender a los cambios sustanciales de las prioridades comunitarias, nacionales o regionales en mayor grado o de forma diferente
- c) En función de la evaluación del programa

³⁰ Ver Artículos 67 y 68 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y anexo XVIII del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

³¹ Ver artículo 68 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

d) Como consecuencia de dificultades de aplicación

La revisión del Programa Operativo no implicará la revisión de la Decisión de la Comisión mencionada en el artículo 28 apartado 3 del Reglamento antes mencionado.

2.7 Evaluación.

a) Disposiciones Generales³²

Las evaluaciones tendrán como objetivo la mejora de la calidad, eficacia y coherencia de la ayuda prestada por el FSE y de la estrategia y la aplicación del programa operativo por lo que respecta a los problemas estructurales específicos del Estado miembro y regiones afectados, teniendo en cuenta, asimismo, el objetivo de desarrollo sostenible y la legislación comunitaria pertinente en materia de impacto ambiental y de evaluación ambiental estratégica.

La eficacia y el correcto desarrollo del Marco estratégico nacional de referencia y del programa operativo exige el establecimiento de un dispositivo de evaluación armonizado e integrado en lo que se refiere a procedimientos, metodologías, técnicas y contenidos de la evaluación.

Las evaluaciones se llevarán a cabo con anterioridad, simultáneamente y con posterioridad al período de programación y bajo la responsabilidad del Estado miembro o de la Comisión, según proceda, de conformidad con el principio de proporcionalidad.

El Estado a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Unidad Administradora del FSE), llevará a cabo las siguientes actividades:

- a) Ejercerá la dirección y coordinación de los procesos de evaluación que le correspondan.
- b) Realizará las evaluaciones sobre la base de una selección de prioridades o elementos temáticos que a nivel global se determinen.
- c) Garantizará la participación de las distintas Instituciones que participan en los programas a través de la constitución de los correspondientes Grupos Técnicos de Evaluación.
- d) Suministrará los recursos necesarios para llevar a cabo las evaluaciones
- e) Organizará la producción y recopilación de los datos necesarios y utilizará los diversos tipos de información obtenida a través del sistema de seguimiento.
- f) Difundirá los resultados de los procesos de evaluación.

La realización de las evaluaciones correrá a cargo de expertos u organismos, internos o externos, funcionalmente independientes de la Autoridad de Certificación y de Autoridad de Auditoría.

Los resultados de las mismas se publicarán de conformidad con las normas relativas al acceso del público a los documentos.

Las evaluaciones se financiarán con cargo al presupuesto para asistencia técnica.

La Comisión proporcionará unas orientaciones indicativas sobre la metodología de evaluación, incluidas las normas de calidad.

b) Evaluación "ex ante".

Las evaluaciones *ex ante* se realizarán bajo la responsabilidad de la autoridad encargada de la preparación de los documentos de programación.

³² Ver Artículos 47 al 49 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

La evaluación *ex ante* tiene por objeto optimizar la asignación de recursos presupuestarios en el marco de los programas operativos e incrementar la calidad de la programación.

Mediante dicha evaluación, se determinan y estiman las disparidades, las diferencias y el potencial del desarrollo, los objetivos por alcanzar, los resultados esperados, los objetivos cuantitativos, la coherencia, en su caso, de la estrategia propuesta para la región, el valor añadido comunitario, la medida en que se han tenido en cuenta las prioridades de la Comunidad, las lecciones extraídas de anteriores programaciones y la calidad de los procedimientos de ejecución, seguimiento, evaluación, y gestión financiera.

- Programas operativos del Objetivo convergencia:

Cada Estado llevará a cabo una evaluación *ex ante* de cada uno de los programas operativos correspondientes al objetivo de «convergencia». En casos debidamente justificados, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad y conforme hayan acordado la Comisión y el Estado miembro, los Estados miembros podrán realizar una evaluación *ex ante* individual que incluya más de uno de los programas operativos.

En el caso del Estado español, se realizará un informe para cada uno de los programas operativos y un informe síntesis para el conjunto del objetivo convergencia.

- Programas operativos del objetivo competitividad regional y empleo:

Cada Estado efectuará una evaluación *ex ante* que abarque todos los programas operativos, o una evaluación en relación con cada Fondo, cada prioridad o cada programa operativo.

En este objetivo, se realizará un informe global para todos los programas, incluyendo en el mismo apartados específicos para el programa de cada una de las regiones en el que se incluyen las actuaciones estatales desde una óptica territorial.

c) Evaluación de seguimiento³³.

Durante el desarrollo del período de programación, los Estados miembros llevarán a cabo evaluaciones vinculadas con el seguimiento del programa operativo, en especial cuando dicho seguimiento revele una desviación significativa frente a los objetivos fijados en un principio, o cuando se presenten propuestas para la revisión de dichos programas. Los resultados se remitirán al Comité de Seguimiento del programa operativo y a la Comisión.

Al igual que sucedía en el caso anterior, la evaluación de seguimiento se realizará por un evaluador independiente.

A fin de establecer la colaboración necesaria entre las distintas instituciones implicadas, se constituirá un Grupo Técnico de Evaluación (GTE) compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de los organismos intermedios, de las Comunidades Autónomas y de la Comisión, que en su caso asistirán a la Autoridad de Gestión, entre otras, en las labores siguientes:

- Precisar el contenido del proceso de evaluación y la metodología común a seguir.
- Proponer los pliegos de condiciones técnicas, especificar las competencias necesarias a que debe responder el equipo de evaluación de los diferentes ámbitos de intervención de cada Fondo y proceder a una estimación de los recursos necesarios para llevar a cabo las evaluaciones.
- Hacer el seguimiento del estudio de evaluación

³³ Ver Artículo 33 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

- Valorar la calidad del informe final, especialmente la pertinencia de las informaciones y recomendaciones contempladas.
- Garantizar la correcta utilización de los resultados de la evaluación con vistas a la reorientación de las intervenciones en curso.

No obstante, la composición, funciones, y funcionamiento de dicho Grupo se definirán en un Reglamento de Funcionamiento Interno, a elaborar y aprobar una vez haya sido aprobado formalmente el Marco Estratégico Nacional de Referencia.

La selección de evaluadores externos independientes se hará conforme al procedimiento de contratación pública, u otros previstos en nuestro ordenamiento jurídico que igualmente respeten el principio de independencia.

A efectos de coordinar los procesos de evaluación de las distintas formas de intervención, el grupo técnico de evaluación podrá proponer orientaciones metodológicas a los evaluadores de las formas de intervención.

La responsabilidad de la evaluación es de los Organismos correspondientes que intervienen en los programas, si bien podrá tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad previsto en el artículo 13 del Reglamento (CE) 1083/2006, en especial su realización en los pequeños Organismos que intervienen en los Programas Plurirregionales, en los que el alcance y la materialización de los informes de evaluación pueda fijarse desde la Autoridad de Gestión. En todo caso, corresponde al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, entre otras funciones, la dirección y coordinación del proceso para lo cual se elaborará una Guía metodológica que otorgue uniformidad y calidad a los distintos informes de evaluación, de tal manera que se de cumplimiento a los requisitos mínimos establecidos en la normativa comunitaria.

En dicha Guía se establecerán, entre otros, los contenidos mínimos de los informes de evaluación de seguimiento; los indicadores de impacto global y específico que completan el cuadro de indicadores previstos en los PO; los métodos de análisis y criterios de evaluación comunes en lo que respecta a la realización, eficacia, eficiencia y pertinencia de las actuaciones, necesidades de los beneficiarios, concentración, cobertura y valor añadido comunitario. En este sentido, se incluirán tanto cuestionarios necesarios para la realización de encuestas a beneficiarios últimos, y los guiones de entrevistas a gestores y técnicos responsables de la gestión, seguimiento y control de los programas, como diseños de las muestras que servirán para completar el ejercicio de impactos y valor añadido comunitario.

Las actividades específicas de evaluación se llevarán a cabo en los momentos fijados por el Comité de Seguimiento y el Grupo Técnico de Evaluación, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 33 y 48.3 del Reglamento (CE) 1083/2006.

En lo que se refiere a las evaluaciones de determinadas prioridades o áreas temáticas que se evaluarán a nivel nacional desde la Autoridad de Gestión se proponen en principio las siguientes:

- Evaluación sobre la integración del principio horizontal de Igualdad de Oportunidades en los programas operativos.
- Evaluación sobre los efectos de la aplicación en España de la I+D+i, con una consideración especial al elemento de innovación como principios horizontal en los programas del FSE.
- Evaluación sobre las actuaciones dirigidas al colectivo de Inmigrantes por las peculiaridades y dimensión del colectivo.

Los calendarios de estas evaluaciones, así como otras que puedan fijarse, se determinará por el Grupo Técnico de Evaluación, a lo largo de la ejecución de los programas.

d) Evaluaciones estratégicas.

Las evaluaciones estratégicas tendrán por objeto el examen de la evolución de un programa o grupo de programas en relación con las prioridades comunitarias y nacionales o de naturaleza operativa cuando el seguimiento del programa revele una desviación significativa respecto a los objetivos fijados en un principio y, entonces, tendrá por objeto apoyar el seguimiento de un programa operativo.

Se llevarán a cabo por iniciativa de la Comisión y en cooperación con el Estado miembro interesado.

Los resultados se notificarán al Comité de Seguimiento del programa operativo.

e) Evaluación "ex post".

La Comisión antes de 31 de diciembre de 2015 realizará una evaluación *ex post* en relación con cada objetivo en estrecha colaboración con el Estado miembro y las autoridades de gestión.

La evaluación *ex post* abarcará todos los programas operativos de cada objetivo y en ella se analizará el grado de utilización de los recursos, la eficacia y la eficiencia de la programación de los Fondos y el impacto socioeconómico.

La evaluación, que se llevará a cabo en relación con cada uno de los tres objetivos, tratará de extraer conclusiones trasladables a las políticas de cohesión económica y social.

Deberá permitir determinar los factores que han contribuido al éxito o al fracaso en la ejecución de los programas operativos e indicar las buenas prácticas.

3. Organismo receptor de los pagos de la Comisión y organismo que realiza los pagos a los beneficiarios.

a. ORGANISMO RECEPTOR:

Autoridad de Certificación (Unidad Administradora del FSE, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

b. ORGANISMO ORDENADOR DE PAGOS A LOS BENEFICIARIOS:

Autoridad de Certificación.

c. CAJA PAGADORA:

Dirección General del Tesoro.

4. Procedimientos de movilización y circulación del flujos financieros³⁴.

4.1. Compromisos Presupuestarios.

Los compromisos presupuestarios de la Comunidad relativos a los programas operativos se contraerán por tramos anuales y en relación con cada Fondo y objetivo a lo largo del período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013.

³⁴ Ver Artículos 75 al 103 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

El primer compromiso presupuestario se contraerá antes de la adopción por parte de la Comisión de la decisión de aprobación del programa operativo.

Los compromisos sucesivos serán contraídos por la Comisión, antes del 30 de abril de cada año.

o **Liberación automática de compromisos**

La Comisión procederá a la liberación automática de la parte de un compromiso presupuestario correspondiente a un programa operativo que no se haya utilizado para el pago de la prefinanciación o para los pagos intermedios, o con respecto a la cual no se haya remitido una petición de pago conforme al Artículo 86 del Reglamento (CE) 1083/2006, a 31 de diciembre del segundo año siguiente a aquel en que se haya contraído el compromiso presupuestario correspondiente al programa.

La parte de los compromisos pendiente a 31 de diciembre de 2015 quedará liberada automáticamente en caso de que la Comisión no haya recibido, antes del 31 de marzo de 2017, ninguna petición de pago aceptable al respecto.

En cuanto a las interrupciones por procedimientos judiciales y recursos administrativos, así como al resto de excepciones a la liberación automática se estará a lo dispuesto en los Artículos 95 y siguientes del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Una vez que la Comisión haya notificado al Estado la existencia de riesgo de liberación automática del compromiso, la Autoridad de Gestión del programa previa consulta, en su caso, al Órgano Intermedio, dará su conformidad o presentará observaciones en el plazo de dos meses a contar desde la notificación por la Comisión.

La Comisión procederá a la liberación automática del compromiso, en los nueve meses siguientes a la fecha límite mencionada en el artículo 93 del Reglamento (CE) 1083/2006.

La contribución de los Fondos al programa operativo en relación con el año en cuestión sufrirá una reducción equivalente al importe del compromiso liberado automáticamente. El Estado presentará, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de liberación, un plan de financiación revisado que refleje el importe en que ha sido reducida la ayuda entre uno o varios de los ejes prioritarios del programa operativo.

De no presentarse este plan revisado, la Comisión reducirá proporcionalmente los importes asignados a cada eje prioritario.

4.2. Disposiciones comunes en materia de pagos.

Los pagos por la Comisión de la contribución financiera con cargo al Fondo Social Europeo se efectuarán de conformidad con los créditos presupuestarios. Cada pago se hará con cargo al compromiso abierto más antiguo.

Los pagos revestirán la forma de prefinanciaciones, pagos intermedios y pagos del saldo final. Se abonarán a la Autoridad de Certificación del FSE (Unidad Administradora del FSE)

Antes del 30 de abril de cada año, la Autoridad de Certificación remitirá a la Comisión una previsión provisional de sus probables solicitudes de pagos en relación con el ejercicio presupuestario en curso y con el ejercicio siguiente.

Todos los intercambios de información sobre las operaciones financieras entre la Comisión y la Autoridad de Certificación, se llevarán a cabo por medios electrónicos.

4.3. Normas comunes para el cálculo de los pagos intermedios y los pagos del saldo final.

Los pagos intermedios y los pagos del saldo final se calcularán aplicando el porcentaje de cofinanciación establecido en la decisión sobre el programa operativo de que se trate para cada eje prioritario al gasto subvencionable mencionado, respecto de dicho eje prioritario, en cada declaración de gastos certificada por la Autoridad de Certificación.

No obstante, la contribución comunitaria realizada mediante los pagos intermedios y los pagos del saldo final no podrá ser superior a la contribución pública y a la cantidad máxima de ayuda procedente de los Fondos para cada eje prioritario, tal como se establezca en la decisión de la Comisión por la que apruebe el programa operativo.

4.4. Declaración de gastos.

En todas las declaraciones de gastos se hará constar, en relación con cada eje prioritario, el importe total de los gastos subvencionables, que hayan abonado los beneficiarios al ejecutar las operaciones, así como la contribución pública correspondiente que se haya abonado o se deba abonar a los beneficiarios en las condiciones que regulen la contribución pública.

Los gastos efectuados por los beneficiarios deberán documentarse mediante facturas pagadas o documentos contables de valor probatorio equivalente.

Por lo que respecta exclusivamente a los regímenes de ayuda en el sentido del artículo 87 del Tratado, además de las condiciones enunciadas en el párrafo anterior, la contribución pública correspondiente a los gastos que consten en una declaración de gastos deberán haber sido abonados a los beneficiarios por el organismo que conceda la ayuda.

Cuando la contribución con cargo a los Fondos se calcule en relación con el gasto público, según el Artículo 53 del Reglamento (CE) 1083/2006, cualquier información relativa a gastos que no sean gastos públicos no afectará al importe debido calculado a partir de la solicitud de pago.

o **Declaración de anticipos en las solicitudes de pago.**

No obstante lo anterior, por lo que respecta a las ayudas públicas con arreglo a lo dispuesto en artículo 87 del Tratado, las declaraciones de gasto podrán incluir adelantos concedidos a los beneficiarios por el organismo que otorgue la ayuda, siempre que se reúnan las siguientes condiciones acumulativas:

- estarán sometidos a una garantía bancaria o a un instrumento financiero público de efecto equivalente;
- no superarán el 35 % del importe total de la ayuda que se vaya a conceder a un beneficiario para un proyecto dado;
- estarán cubiertos mediante el gasto abonado por los beneficiarios al ejecutar el proyecto, y documentados mediante la presentación de facturas pagadas o documentos contables de valor probatorio equivalente a más tardar tres años después del pago del adelanto o el 31 de diciembre de 2015, si esta última fecha es anterior; de no ser así, la siguiente declaración de gastos se corregirá de forma consiguiente.

o **Operaciones correspondientes a instrumentos de ingeniería financiera.**

Por lo que respecta a la inclusión en las solicitudes de gasto de operaciones correspondientes a instrumentos de ingeniería financiera, se estará a lo dispuesto en el Artículo 78.6 del Reglamento (CE) 1083/2006 y Artículos 43 a 46 del Reglamento (CE) 1828/2006.

4.5. Acumulación de las prefinanciaciones y de los pagos intermedios.

El importe total acumulado de las prefinanciaciones y de los pagos intermedios realizados por parte de la Autoridad de Certificación a los beneficiarios no podrá superar el 95 % de la contribución del FSE al programa operativo. No obstante, una vez alcanzado este tope, la Autoridad de Certificación seguirá notificando a la Comisión toda declaración de gasto certificada a 31 de diciembre del año n, así como los importes recuperados durante ese año, antes del término del mes de febrero del año n + 1.

4.6. Integridad de los pagos a los beneficiarios.

La Autoridad de Certificación, garantizará que los beneficiarios reciban el importe total de la contribución FSE cuanto antes y en su integridad. No se deducirá ni retendrá importe alguno, ni se impondrá ninguna carga específica u otra carga de efecto equivalente, que reduzca los importes destinados a los beneficiarios.

4.7. Prefinanciación.

Adoptada la decisión por la que se aprueba la contribución del FSE al programa operativo, la Comisión abonará a la Autoridad de Certificación del Programa (Unidad Administradora del FSE) un importe único en concepto de prefinanciación para el período 2007-2013. El importe de prefinanciación del Programa Operativo se abonará como sigue:

- Año 2007 el 2 % de la contribución del FSE al programa operativo, y
- Año 2008 el 3 % de la contribución del FSE al programa operativo;

La Autoridad de Certificación, recurrirá a la prefinanciación durante toda la intervención para sufragar la participación comunitaria de los gastos relativos al programa operativo.

La Autoridad de Certificación reembolsará a la Comisión el importe total abonado en concepto de prefinanciación en caso de que no se haya recibido ninguna solicitud de pago en virtud del programa operativo en un plazo de veinticuatro meses a partir de la fecha en que la Comisión haya pagado la primera fracción de la prefinanciación.

La contribución total del FSE al programa operativo no se verá afectada por dicho reembolso.

Todo interés devengado por la prefinanciación se asignará al programa operativo; será considerado como un recurso para el Estado en forma de contribución pública nacional y será declarado a la Comisión con ocasión del cierre definitivo del programa operativo.

El importe abonado en concepto de prefinanciación se liquidará totalmente en las cuentas de la Comisión en el momento del cierre del programa operativo³⁵.

PAGOS INTERMEDIOS.

El primer pago intermedio que se presente por la Autoridad de Certificación lo abonará la Comisión previa presentación, y posterior aprobación por los servicios de la Comisión en conformidad con el artículo 71 del Reglamento 1083/2006, de la descripción de los sistemas de gestión y control. Esta descripción, deberá ir acompañada de un informe en el que se expongan los resultados de una evaluación de los sistemas

³⁵ Ver artículo 89 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

establecidos y se emita un dictamen sobre la conformidad de dichos sistemas con lo dispuesto en los artículos 58 a 62 del Reglamento (CE) 1083/2006.³⁶

o **Admisibilidad de las solicitudes de pago intermedio.**

Las solicitudes de pagos intermedios estarán sujetas al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- cumplir los requerimientos del artículo 78 del Reglamento (CE) 1083/2006 ;
- que la Comisión no haya abonado más de la cantidad máxima de ayuda del Fondo, tal como se establezca en la decisión de la Comisión que aprueba el programa operativo, durante la totalidad del período por cada eje prioritario;
- la Autoridad de Gestión deberá haber enviado a la Comisión el último informe anual de ejecución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 Reglamento (CE) 1083/2006;
- que la Comisión no haya presentado un dictamen motivado como consecuencia de un incumplimiento, según el artículo 226 del Tratado, por lo que respecta a la operación u operaciones para las cuales se ha declarado gasto en la solicitud de pago en cuestión.

Si no se cumple uno o más de estos requisitos, la Comisión informará al Estado y a la Autoridad de Certificación en el plazo de un mes con objeto de que puedan adoptarse las medidas oportunas.

o **Fecha de presentación de las solicitudes de pago y plazos de pago.**

La Autoridad de Certificación remitirá las solicitudes de pago a la Comisión de forma agrupada tres veces al año: la última semana de marzo, la última semana de junio y antes del 31 de octubre. Para que la Comisión pueda efectuar el pago dentro del año en curso, la fecha límite para presentar la solicitud de pago será el 31 de octubre.

Siempre que estén disponibles los fondos necesarios y no se haya producido una suspensión de los pagos de conformidad con el artículo 92 del Reglamento (CE) 1083/2006; la Comisión efectuará los pagos intermedios a más tardar en un plazo de dos meses a partir de la fecha en que quede registrada ante la Comisión una solicitud de pago que reúna los requisitos de admisibilidad .

Durante el desarrollo del programa operativo la Autoridad de Certificación recurrirá a la prefinanciación para sufragar la participación comunitaria de las solicitudes de pago que le presente la Autoridad de Gestión del Programa, sin necesidad de esperar a la recepción de los pagos intermedios de la Comisión por reembolso de las declaraciones de gastos efectuados.

La Autoridad de Certificación repercutirá en este reembolso a los beneficiarios la parte proporcional de la prefinanciación que les corresponda.

o **Disponibilidad de documentos.**

Tal y como se ha mencionado en el apartado 1.1 "Autoridad de Gestión", y sin perjuicio de las normas aplicables a las ayudas de estado con arreglo al artículo 87 del Tratado, la Autoridad de Gestión se asegurará de que todos los documentos justificativos relacionados con los gastos y con las auditorías correspondientes a un programa operativo se mantiene a disposición de la Comisión y del Tribunal de Cuentas durante:

- a) Un período de tres años a partir del cierre de un programa operativo, tal y como se define en el artículo 89, apartado 3.

³⁶ Ver Artículos 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

- b) Un período de tres años a partir del año en que haya tenido lugar el cierre parcial, por lo que respecta a los documentos relativos a los gastos y las auditorías sobre las operaciones mencionados en el apartado 2.

Estos períodos quedarán interrumpidos si se inicia un procedimiento judicial o a petición, debidamente motivada, de la Comisión.

Se conservarán los originales de los documentos o copias certificadas conformes con los originales sobre soportes de datos generalmente aceptados.

4.8. Pago del saldo

De acuerdo con el artículo 87 del Reglamento (CE) 1083/2006, la Comisión procederá al pago del saldo siempre que, antes del 31 de marzo de 2017, el Estado haya remitido una solicitud de pago que incluya la solicitud de pago del saldo propiamente dicha, así como una declaración de gastos de conformidad con el Programa Operativo, incluida la información prevista en el artículo 67 y la declaración de cierre mencionada en el artículo 62, apartado 1, letra e) del Reglamento (CE) N° 1083/2006. La Autoridad de Certificación será la encargada de remitir la solicitud a la Comisión.

En los casos de cierre parcial, remitirá la declaración de gastos a la que se refiere el artículo 88 del Reglamento (CE) 1083/2006.

RESPECTO DE LA NORMATIVA EUROPEA

De conformidad con el artículo 9.5 del Reglamento (CE) 1083/2006 las operaciones que sean financiadas por los Fondos estructurales deben ajustarse a las disposiciones de los Tratados y de los actos adoptados en virtud de los mismos, así como a las de las políticas comunitarias.

La Autoridad de Gestión del Programa Operativo es responsable de velar por que los beneficiarios del programa en el desarrollo del mismo respeten la normativa comunitaria y la compatibilidad con las políticas comunitarias. Al efecto, informará al respectivo Comité de Seguimiento, del grado de cumplimiento de dicha normativa, señalando los eventuales problemas y proponiendo soluciones.

Normas de competencia

La cofinanciación comunitaria de los regímenes de ayudas estatales a las empresas hace necesaria la aprobación de tales ayudas por parte de la Comisión, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Tratado.

En virtud de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 88 del Tratado, los Estados miembros han de notificar a la Comisión cualquier medida por la que se establezcan, modifiquen o prorroguen ayudas estatales a las empresas. No obstante, no es obligatorio notificar ni solicitar la aprobación de las ayudas que reúnan las condiciones establecidas por la Comisión para ser consideradas ayudas "de minimis".

Por otra parte, existen obligaciones específicas de notificación para las ayudas concedidas en determinados sectores industriales.

Adjudicación de contratos

Las actividades o medidas cofinanciadas por los Fondos Estructurales se realizarán de conformidad con la política y las directivas comunitarias en materia de adjudicación de contratos, y sumisión a la legislación española en materia de contratación pública.

Cuando el órgano contratante, a causa de su naturaleza jurídica, no esté sometido a esta normativa, deberá garantizar el respeto a los principios de publicidad, transparencia y libre concurrencia de ofertas, a fin de observar en sus actuaciones el mayor grado posible de eficacia, eficiencia y economía. A estos efectos, en ausencia de normativa comunitaria o nacional específica que regule la contratación por entidades beneficiarias de Fondos Estructurales, no sujetas a la legislación nacional sobre contratos públicos, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 29 y 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, su normativa de desarrollo y sus modificaciones posteriores.

Medioambiente

Las operaciones cofinanciadas por los Fondos estructurales deben ser coherentes con los principios y objetivos de desarrollo sostenible y de protección y mejora del medio ambiente previstos en los Tratados, así como con los compromisos asumidos por la Unión en el marco de acuerdos internacionales. Asimismo, deben atenerse a la normativa comunitaria en materia de medioambiente.

Igualdad de oportunidades

En relación con la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, el artículo 16 del Reglamento 1083/2006 establece que los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

Asimismo, el artículo 6 del Reglamento 1081/2006 establece que los Estados miembros velarán por que los Programas Operativos incluyan una descripción de la manera en que se favorece la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en la preparación, aplicación, seguimiento y evaluación de los programas operativos.

Contribución a la Estrategia Europea por el Empleo

El artículo 2 del Reglamento (CE) 1081/2006 establece, que el FSE contribuirá a ejecutar las prioridades de la Comunidad por lo que respecta al esfuerzo de la cohesión económica y social favoreciendo un alto nivel de empleo y la creación de más y mejores puestos de trabajo. Para ello apoyará las políticas de los Estados miembros destinadas a alcanzar el pleno empleo y la calidad y la productividad en el trabajo, a promover la inclusión social, en particular, el acceso de las personas desfavorecidas al empleo, y a reducir las disparidades nacionales, regionales y locales en materia de empleo.

5. Información y publicidad del programa operativo.

De acuerdo con los artículos 60 y 69 del Reglamento (CE) 1083/2006, el Estado y la Autoridad de Gestión darán a conocer las operaciones y el Programa Operativo objeto de cofinanciación. Dicha información irá dirigida a los ciudadanos de la Unión Europea y a los beneficiarios con la finalidad de destacar el papel desempeñado por la Comunidad y garantizar la transparencia de la ayuda procedente del FSE.

Las funciones que desarrollará la Autoridad de Gestión en el ámbito de la información y publicidad son las siguientes³⁷:

- 1.- Definir las coordenadas del Órgano o Departamento responsable del Plan de Información y Comunicación (en adelante Plan de I+C), que permitan el acceso fácil y fluido a la información y designará a la persona de contacto responsable del Plan de I+C.
- 2.- Elaborar el Plan de Comunicación (Plan de I+C) para el ámbito de la competencia del PO y remitirlo a la

³⁷ Ver sección primera (arts. 2-10) del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

Comisión en un plazo de cuatro meses a partir de la fecha de adopción del PO, según se dispone en el artículo 3 del Reglamento (CE) 1828/2006. En el Plan se incluirá el contenido mínimo establecido en el artículo 2 del Reglamento 1828/2006.

3.- Llevará a cabo la aplicación del Plan, para lo cual se realizará, conforme al artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 al menos las siguientes acciones:

- Una actividad informativa importante centrada en el lanzamiento del P.O.
- Una actividad informativa anual importante, presentando las realizaciones llevadas a cabo del P.O.
- Mantener izada la bandera de la Unión Europea durante una semana a partir del 9 de mayo en sus locales.

4.- Velar por el cumplimiento de las responsabilidades y aplicaciones técnicas establecidas en los artículos 8 y 9 del Reglamento (CE) 1828/2006. En el caso de España, se adopta el eslogan "El FSE invierte en tu futuro" para aplicar como herramienta publicitaria.

5.- Elaborar y realizar la evaluación de las acciones (medidas) de I+C para la verificación del grado de transparencia, visibilidad de los programas operativos y constancia de la intervención y rol desempeñado por la UE en los mismos, en cada una de las medidas emprendidas de I+C.

6.- Llevar a cabo el seguimiento de todas estas medidas y dar cuenta del mismo al Comité de Seguimiento del PO, considerando el grado de realización del Plan, las medidas emprendidas y los medios empleados. Se aportarán ejemplos de las acciones realizadas y se intentarán aportar casos de buenas prácticas.

7.- Incluir en los Informes Anuales y Final de ejecución del PO los siguientes aspectos: acciones desarrolladas conforme al Plan de I+C aprobado; medios utilizados para la difusión entre el público de los beneficiarios del FSE; contenido de las modificaciones que se hagan al Plan de I+C inicial. En el Informe correspondiente a la anualidad de 2010 y en el Informe Final de ejecución se presentará un balance y evaluación del desarrollo del Plan, así como la evaluación de las medidas llevadas a cabo en términos de transparencia, visibilidad y notoriedad de la UE.

6. Intercambio informatizado de datos con la Comisión

Los Artículos 66 y 76. 4 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y el Artículo 39 y siguientes del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre establecen que, todos los intercambios de información financiera y de seguimiento que tengan lugar entre la Comisión y las autoridades y organismos designados por los Estados miembros se llevarán a cabo por medio de un sistema informático establecido por la Comisión que permita la transmisión segura de datos entre la Comisión y el Estado. Todos los intercambios realizados a través del Sistema contendrán una firma electrónica, al desaparecer el soporte en papel.

A tal efecto la Comisión ha establecido el "System for Fund management in the European Community 2007-2013" (SF C 2007) que incluye la siguiente información de interés para la Comisión y los Estados miembros:

- a) Dotación indicativa anual de cada Fondo por Programa Operativo, en los términos establecidos en el MENR.
- b) Planes de financiación de los distintos Programas Operativos.
- c) Declaraciones de gastos y solicitudes de pagos.
- d) Previsiones de solicitudes de pago en relación con el ejercicio presupuestario en curso y el siguiente.

e) La sección financiera de los informes anuales y finales de ejecución.

Adicionalmente, se incluye en este sistema toda la información relativa a los Programas Operativos FSE, las Decisiones de la Comisión en relación con las contribuciones de los Fondos, los informes de ejecución, los datos de los participantes en las operaciones cofinanciadas, la descripción de los sistemas de control y gestión, la estrategia y los informes de auditoría, las declaraciones de gasto relativas al cierre parcial, las declaraciones anuales de los importes perdidos, recuperados y pendientes de recuperar y el Plan de Comunicaciones al que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

El Estado Español ha designado a la Unidad Administradora del FSE para que realice el intercambio de datos de los Programas Operativos del FSE, lo que llevará a cabo a través del sistema establecido por la Comisión, vía web service desde la aplicación de gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013, denominada "FSE 2007".

5 PLAN FINANCIERO

El coste total previsto para el Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013 se eleva a 545.055.377 euros, y la financiación del FSE asciende a 380.878.883 euros.

La tasa de cofinanciación para las regiones, tanto con ayuda transitoria como sin ayuda transitoria, del objetivo de Convergencia, así como para las regiones con ayuda transitoria del objetivo de Competitividad Regional y Empleo, es del 80%, mientras que para las regiones sin ayuda transitoria del objetivo de Competitividad Regional y Empleo, es del 50%.

1. Cuadro financiero del Programa Operativo por anualidades

TABLA 1: Plan de Financiación de los Compromisos Anuales del Programa Operativo

Referencia del programa operativo (Nº CCI): 2007ES05UPO002

P.O. FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

| Objetivo | Año | Ayuda FSE Regiones sin Ayuda Transitoria | Ayuda FSE Regiones con Ayuda Transitoria | TOTAL AYUDA FSE |
|--|------|---|--|-----------------------|
| Convergencia | 2007 | 25.650.549 | 4.137.380 | 29.787.929 |
| Convergencia | 2008 | 26.163.560 | 3.623.803 | 29.787.363 |
| Convergencia | 2009 | 26.686.831 | 3.088.027 | 29.774.858 |
| Convergencia | 2010 | 27.220.567 | 2.529.371 | 29.749.938 |
| Convergencia | 2011 | 27.764.979 | 1.947.134 | 29.712.113 |
| Convergencia | 2012 | 28.320.278 | 1.340.595 | 29.660.873 |
| Convergencia | 2013 | 28.886.684 | 709.016 | 29.595.700 |
| Total Objetivo Convergencia | | 190.693.448 | 17.375.326 | 208.068.774 |
| Competitividad | 2007 | 12.367.347 | 23.247.482 | 35.614.829 |
| Competitividad | 2008 | 12.614.694 | 18.910.833 | 31.525.527 |
| Competitividad | 2009 | 12.866.988 | 14.391.419 | 27.258.407 |
| Competitividad | 2010 | 13.124.327 | 9.683.664 | 22.807.991 |
| Competitividad | 2011 | 13.386.814 | 4.781.842 | 18.168.656 |
| Competitividad | 2012 | 13.654.550 | 4.877.479 | 18.532.029 |
| Competitividad | 2013 | 13.927.641 | 4.975.029 | 18.902.670 |
| Total Objetivo Competitividad | | 91.942.361 | 80.867.748 | 172.810.109 |
| Total PO. | 2007 | | | 65.402.758 |
| Total PO. | 2008 | | | 61.312.890 |
| Total PO. | 2009 | | | 57.033.265 |
| Total PO. | 2010 | | | 52.557.929 |
| Total PO. | 2011 | | | 47.880.769 |
| Total PO. | 2012 | | | 48.192.902 |
| Total PO. | 2013 | | | 48.498.370 |
| TOTAL | | | | 380.878.883 |

2 Cuadro Financiero del Programa Operativo por ejes prioritarios

En la tabla siguiente se muestra la distribución financiera por ejes prioritarios, diferenciando para cada objetivo entre ayuda transitoria y ayuda no transitoria.

TABLA 2. Plan de Financiación de los ejes prioritarios del Programa Operativo

Referencia del programa operativo (N° CCI): **2007ES05UPO002**

P.O. FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

| Objetivo | Eje prioritario (1) | Tipo de Ayuda | Financiación FSE (a) | Financiación nacional | | | Financiación Total (e) = (a)+(b) | Tasa de cofinanciación (f)=(a)/(e) | Información | |
|--------------------------------------|---|---------------|----------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| | | | | Total (b)=(c)+(d) | Financiación pública (c) | Financiación privada (d) | | | Participación del BEI | Otra Financiación |
| Convergencia | 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES | No T | 181.075.902 | 45.268.976 | 26.967.318 | 18.301.658 | 226.344.878 | 80,00% | 8,09% | |
| Convergencia | 4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL | No T | 3.983.947 | 995.987 | 305.655 | 690.332 | 4.979.934 | 80,00% | 13,86% | |
| Convergencia | 5.ASISTENCIA TÉCNICA | No T | 5.633.599 | 1.408.400 | 735.664 | 672.736 | 7.041.999 | 80,00% | 9,55% | |
| Convergencia | 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES | T | 16.526.087 | 4.131.522 | 3.046.375 | 1.085.147 | 20.657.609 | 80,00% | 5,25% | |
| Convergencia | 4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL | T | 315.217 | 78.804 | 35.029 | 43.775 | 394.021 | 80,00% | 11,11% | |
| Convergencia | 5.ASISTENCIA TÉCNICA | T | 534.022 | 133.506 | 93.261 | 40.245 | 667.528 | 80,00% | 6,03% | |
| Total Objetivo Convergencia | | | 208.068.774 | 52.017.195 | 31.183.302 | 20.833.893 | 260.085.969 | 80% | 8,01% | |
| Competitividad | 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES | No T | 87.142.135 | 87.142.135 | 56.752.212 | 30.389.923 | 174.284.270 | 50,00% | 17,44% | |
| Competitividad | 4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL | No T | 1.977.923 | 1.977.923 | 670.773 | 1.307.150 | 3.955.846 | 50,00% | 33,04% | |
| Competitividad | 5.ASISTENCIA TÉCNICA | No T | 2.822.303 | 2.822.303 | 1.694.275 | 1.128.028 | 5.644.606 | 50,00% | 19,98% | |
| Competitividad | 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES | T | 76.718.207 | 19.179.552 | 11.070.910 | 8.108.642 | 95.897.759 | 80,00% | 8,46% | |
| Competitividad | 4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL | T | 1.720.066 | 430.017 | 122.441 | 307.576 | 2.150.083 | 80,00% | 14,31% | |
| Competitividad | 5.ASISTENCIA TÉCNICA | T | 2.429.475 | 607.369 | 308.030 | 299.339 | 3.036.844 | 80,00% | 9,86% | |
| Total Objetivo Competitividad | | | 172.810.109 | 112.159.299 | 70.618.641 | 41.540.658 | 284.969.408 | 60,64% | 14,58% | |
| Total | | | 380.878.883 | 164.176.494 | 101.801.943 | 62.374.551 | 545.055.377 | 69,88% | 11,44% | |

(1) Base para el cálculo de la contribución comunitaria: **Total**

6 EVALUACIONES

RESUMEN EJECUTIVO

El proceso de evaluación ex-ante del presente Programa Operativo se ha regido por las disposiciones incluidas en el Reglamento General³⁸ en sus artículos 47, 48 y 49, donde se abordan los distintos aspectos vinculados a la evaluación de los Fondos Estructurales. Asimismo, se ha realizado conforme a los requisitos de elaboración de la evaluación ex-ante definidos en el plan de evaluación del propio programa operativo.

Tal y como solicitó la Comisión Europea, el proceso de evaluación se ha llevado a cabo de forma paralela a la programación, de tal forma que las recomendaciones que ha efectuado el equipo evaluador de Red2Red Consultores han sido utilizadas por los responsables de programación para mejorar la estructuración y enfoque del documento. Consecuentemente, el informe final de evaluación se centra especialmente en la determinación de riesgos potenciales y en el análisis de prioridades e impactos.

Entre las conclusiones finales de la evaluación previa del Programa Operativo Plurirregional FSE 2007-2013 de Lucha contra la Discriminación, cabe destacar los siguientes elementos:

- ? El equipo evaluador ha verificado que, en líneas generales, el Programa atiende las conclusiones, recomendaciones y orientaciones para el nuevo periodo de programación que planteaba la Actualización de las Evaluación Intermedia del Programa Operativo FSE 2000-2006 de Lucha contra la Discriminación.
- ? El diagnóstico del Programa, a través de información sustentada en fuentes estadísticas actualizadas, es un buen reflejo de la situación actual y las necesidades más relevantes de los colectivos excluidos o en riesgo de exclusión y, por tanto, constituye una buena base sobre la que construir el PO.

No obstante, como consecuencia del ejercicio de evaluación se derivan un conjunto de recomendaciones que contribuirían a mejorar la calidad y utilidad del diagnóstico y la matriz DAFO:

- o Uniformizar la información incluida en el análisis de los diferentes colectivos (a modo de ejemplo, no existe un análisis por áreas de elegibilidad por zonas FSE para algunos colectivos, como las personas jóvenes o de más edad, pero sí respecto con respecto a otros, como las personas con discapacidad).
 - o Incluir matrices DAFO para todos los colectivos elegibles y no sólo para algunos de ellos y, adicionalmente, una matriz DAFO conjunta que integrara las necesidades compartidas más relevantes.
- ? Del análisis de la estrategia, entendida como la conexión entre los objetivos del Programa y las necesidades existentes, se obtiene que ésta responde de forma adecuada y pertinente al diagnóstico, estando todas sus acciones orientadas a la superación de alguna de las carencias identificadas y habiéndose aprovechado en su totalidad los puntos fuertes en la consecución de los objetivos perseguidos.

En cualquier caso, hay que indicar que si bien el objetivo general de la estrategia está claramente expresado, no ocurre lo mismo con los objetivos intermedios que deben servir para articular el PO, aunque éstos sí están enunciados en la descripción correspondiente a cada eje prioritario.

- ? En lo que respecta a la coherencia interna del Programa, se concluye que la elección de ejes del PO Plurirregional de Lucha contra la Discriminación es consistente con los objetivos específicos que se pretenden

³⁸ Reglamento (CE) N° 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) N° 1260/1999.

alcanzar y, por tanto, la estrategia del programa puede desarrollarse correctamente a través de los ejes seleccionados. De hecho, entre los ejes y los objetivos específicos existe una relación casi unívoca.

- ? El análisis de coherencia externa refleja que el PO de Lucha contra la Discriminación FSE 2007-2013 incidirá en un gran número de ámbitos prioritarios a nivel comunitario y nacional, colaborando en la consecución de los tres objetivos prioritarios de la política de empleo comunitaria.

Así, en relación a las Directrices Europeas para el Crecimiento y el Empleo, la programación FSE de España permite contribuir a todas las directrices para el empleo, excepto la directriz 22 dado que su ámbito de actuación está relacionado con el diálogo social y la concertación laboral entre los agentes sociales. Por su parte, con respecto al Programa Nacional de Reformas, existen igualmente elementos de conexión, vinculados fundamentalmente a los ejes 3 (Aumento y Mejora del Capital Humano) y 6 (Mercado de Trabajo y Diálogo Social), del citado PNR. Finalmente, el Programa también es coherente con el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2006-2008.

- ? En cuanto a la coherencia financiera del programa, el gasto programado se concentra en aquellas actuaciones que han sido catalogadas como prioritarias para la resolución de las necesidades que ha de afrontar España en los ámbitos de intervención del Fondo Social Europeo relativos a la lucha contra la discriminación.
- ? Por otra parte, el PO de Lucha contra la Discriminación comparte un gran número de categorías de gasto con los PO FSE de las regiones, por lo que existen riesgos de solapamiento entre actuaciones.

Con la información disponible no es posible evaluar en qué regiones y categorías de gasto existen mayores riesgos de solapamiento entre actuaciones de las actuaciones del programa plurirregional con las actuaciones de los programas operativos regionales FSE, debiendo establecerse un sistema de vigilancia que evite la posible duplicación de acciones. En este sentido, sería conveniente que el Programa Operativo Plurirregional mencionara cómo se ha garantizado en la fase de programación la complementariedad con los programas regionales FSE y de qué manera se pretende vigilar este aspecto en la gestión y el seguimiento de las actuaciones.

También habrá de prestarse especial atención durante los primeros años de ejecución al solapamiento con el final de la ejecución del programa del periodo 2000-2006, pues podrían generarse problemas de absorción financiera.

- ? En cuanto a la integración de las prioridades horizontales del FSE, las conclusiones son las siguientes:
 - o El diagnóstico fija la atención en los problemas específicos de las mujeres, al tiempo que analiza su situación en el ámbito de los colectivos objetivo del Programa. La estrategia responde a las carencias identificadas en el diagnóstico. El contenido de los ejes incluye acciones específicas, dirigidas únicamente a la población femenina, enfocadas a avanzar en la eliminación de las desigualdades entre sexos, así como acciones de corte transversal. Se cuenta con indicadores estratégicos y operativos de seguimiento de las acciones, que permitirán medir los avances en igualdad que se produzcan.
 - o La integración de la prioridad medioambiental en las intervenciones del PO se hace visible desde dos enfoques diferenciados. En primer lugar, desde un punto de vista teórico, el concepto de sostenibilidad es el que permite vincular esta prioridad, en la medida en que la dimensión social y la medioambiental de la sostenibilidad están estrechamente unidas. En segundo lugar, la implementación de esta prioridad transversal en el PO se llevará a cabo de manera directa a través de un conjunto de acciones relacionadas con el desarrollo de módulos formativos sobre cuidado y protección medioambiental, la incorporación de criterios de gestión adecuada de residuos y calidad

medioambiental y la promoción de proyectos de formación y de creación de empresas de inserción en el sector medioambiental.

- ? En relación con el sistema de seguimiento, el Programa cuenta con:
 - o Indicadores estratégicos por eje desagregados por sexo y con una meta objetivo para 2010 coincidente con la del Programa Nacional de Reformas;
 - o Indicadores operativos para el seguimiento del programa, que mantienen relación con las actuaciones definidas en la programación y fijan objetivos para 2010 y 2013.
- ? El programa contiene el detalle de las instituciones y procedimientos que van a permitir la ejecución del programa, su gestión, seguimiento y control, publicidad y difusión, el intercambio de información entre las autoridades competentes (programación, pago, certificación, gestión) y el sistema de verificación de los sistemas y procedimientos.
- ? Por último, se concluye que:
 - o La adicionalidad de la ayuda FSE es relevante en el contexto de las políticas de lucha contra la discriminación españolas.
 - o La aportación financiera del FSE contribuirá a la cohesión económica y social de España, en la medida en que se alcancen los objetivos operativos y estratégicos planteados para el conjunto del programa.
 - o El programa contribuirá a la consolidar en el ámbito de las políticas públicas españolas el enfoque comunitario en materia de programación estratégica, gestión, seguimiento, evaluación y control.