

ACUERDO GENERAL PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EL
EMPLEO DE IRUN
IRUNGO GARAPEN EKONOMIKOAREN ETA ENPLEGUAREN ALDEKO
AKORDIO OROKORRA

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVO	4
3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	5
4. CONTENIDO: LINEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN.....	6-37
➤ Potenciación del tejido empresarial como parte activa de la ciudad.	8
➤ Desarrollar activamente las potencialidades de la Comarca en el ámbito de la Sociedad de la Información, impulsando la formación, la generación de empleo y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC).....	12
➤ Aprovechar las oportunidades derivadas de la localización estratégica de la Comarca, en el centro del eje Bayona – San Sebastián, como factor determinante para la generación de empleo y actividad económica.	13
➤ Cooperación con el mundo empresarial para la mejora de la capacidad de inserción profesional.	16
➤ Refuerzo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	19
➤ Área de inserción: acompañamientos completos de inserción laboral a colectivos con dificultades de inserción.....	23
➤ Situación de las relaciones laborales y sociales en la Comarca.....	28
➤ Fomentar la seguridad y la prevención de riesgos laborales en las empresas de la Comarca.	29
➤ Fomento del espíritu emprendedor entre los jóvenes de la Comarca.....	36
➤ Medidas complementarias.....	38

➤ INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Irun, dentro de su compromiso por el desarrollo económico de la ciudad y, tras haber realizado un diagnóstico de la situación del empleo de la Comarca, propuso la realización de un **Acuerdo General por el Empleo**, en el que participaran los agentes económicos, sociales, institucionales, formativos así como de las entidades del tercer sector de la ciudad que, de una manera u otra, estuvieran relacionados con el empleo y, por lo tanto, fueran parte importante para impulsar el desarrollo económico y la creación de puestos de trabajo así como la mejora de la calidad del empleo

El precedente de esta iniciativa se encuentra en el Pacto por el Empleo que se desarrolló durante los ejercicios 2001 al 2004 y en el que participaron el propio Ayuntamiento de Irun e importantes Agentes Sociales. La experiencia ha servido para inspirar el presente Acuerdo en el que los aspectos que resultaron positivos se han incorporado, al tiempo que se ha tratado de corregir aquellos que fueron más controvertidos.

A partir de esa experiencia e intentando mejorar y abarcar todos los ámbitos relacionados con el empleo, para el periodo 2005-2008 el Ayuntamiento de Irun, propuso un gran **Acuerdo General por el Desarrollo Económico y el Empleo de Irun**, en el que sus integrantes participaran directamente en la propia construcción del mismo.

A partir de un acuerdo de bases en el que se implicaron los agentes económicos, sociales, institucionales y formativos de Irun,, éste se aprobó por unanimidad el día 23 de febrero de 2005 por parte del Pleno del Ayuntamiento de la ciudad.

A partir de esa aprobación se constituyeron los diferentes órganos contemplados en el texto del Acuerdo (Consejo General, Comisión de pilotaje y Comisiones sectoriales), realizándose toda una serie de reuniones

de trabajo en el que se fueron desarrollando todos los puntos contenidos en el texto inicial.

Como resultado de ésta dinámica se han diseñado una serie de acciones que tratan de cumplir con las 9 líneas estratégicas que se habían definido.

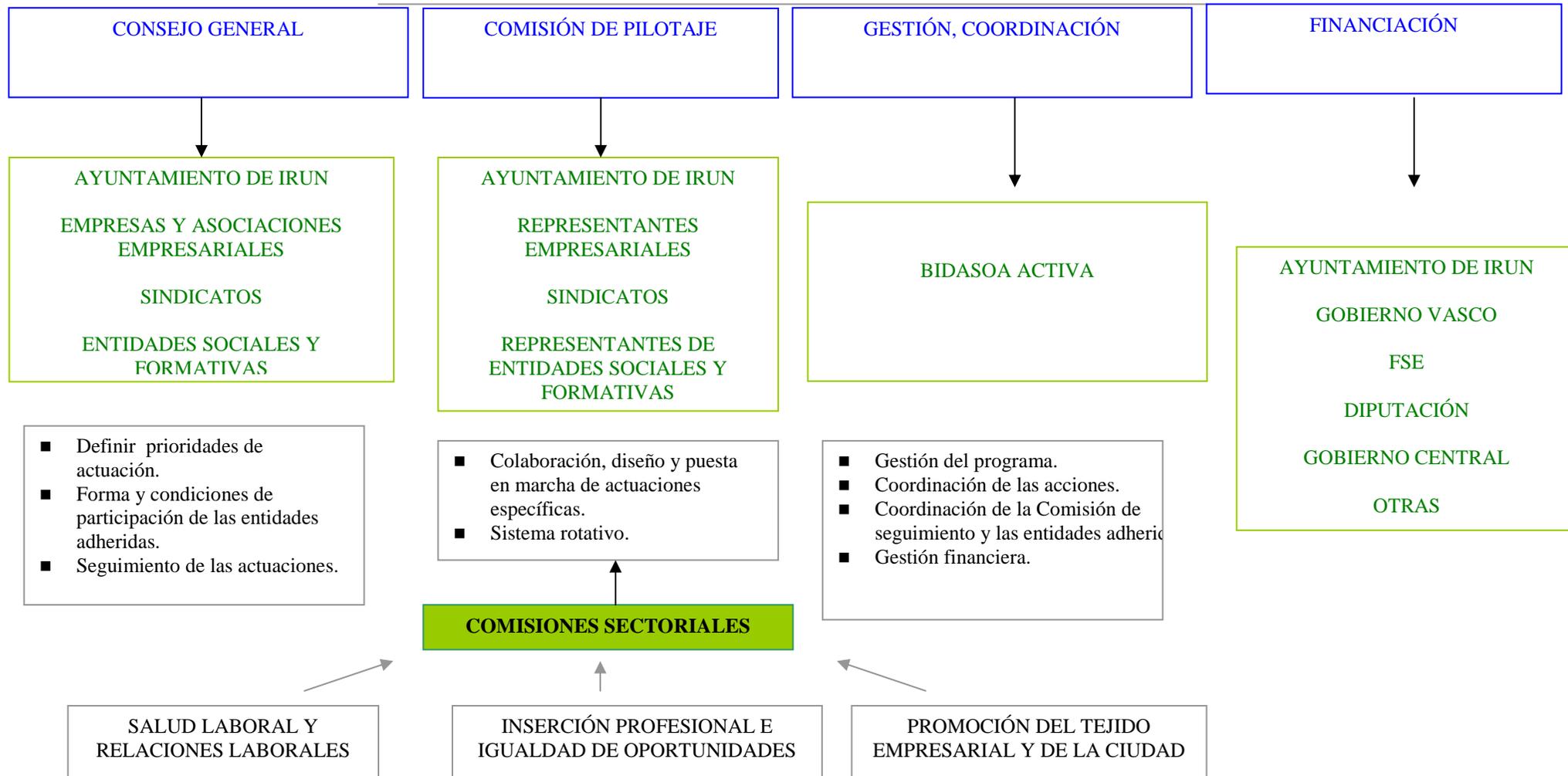
En este sentido, las líneas siguientes recogen la citada pormenorización con la previsión presupuestaria correspondiente, alcanzando ésta la cifra de 3.783.431,81 € de los que se solicitan al Ayuntamiento de Irun 3.459.431,81 €, encontrándose aprobados por el programa Interreg 240.000 € y existiendo una previsión de financiación por parte del Gobierno vasco de 84.000 € con la finalidad de desarrollar un Programa concreto de Formación y Empleo.

A estas previsiones habrá que añadir la financiación que el propio Acuerdo pueda conseguir procedente de Programas del Gobierno Vasco y del F.S.E. para aprobar actuaciones concretas de formación y aprendizaje a lo largo de la vida, estimándose que las mismas deberían rebasar en todo caso los 500.000 €, con lo que la cifra total a manejar por los órganos del Acuerdo sería de 4.290.000 €.

➤ **OBJETIVO**

“CONTINUAR REDUCIENDO LA TASA DE DESEMPLEO DE LA COMARCA HASTA SITUARNOS EN LA MEDIA DE NUESTRO ENTORNO INCIDIENDO ESPECIALMENTE EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA CALIDAD DEL EMPLEO.”

➤ **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**



➤ **CONTENIDO**

El establecimiento de las líneas estratégicas de actuación se ha basado en un enfoque conjunto de la realidad local y en un diagnóstico común de la situación del empleo en la ciudad de Irun y en su entorno, identificando los colectivos más afectados por los problemas del desempleo y las características de los empleos que se están generando, en relación a su duración, perfiles profesionales, etc.

También se han tenido en cuenta las directrices para la lucha contra el desempleo que emanan de las Instituciones de la Unión Europea, con objeto de adaptar al nivel local las recomendaciones que se consideran adecuadas y aplicables a nuestra realidad.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN

1. Potenciación del tejido empresarial como parte activa de la ciudad.
2. Desarrollar activamente las potencialidades de la comarca en el ámbito de la sociedad de la información, impulsando la formación, la generación de empleo y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, (NTIC).
3. Aprovechar las oportunidades derivadas de la localización estratégica de la comarca, en el centro de eje Bayona-San Sebastián, como factor determinante para la generación de empleo y actividad económica.
4. Cooperación con el mundo empresarial para la mejora de la capacidad de inserción profesional.
5. Refuerzo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
6. Área de inserción laboral: acompañamientos completos de inserción laboral a colectivos con dificultades de inserción.

7. Situación de las relaciones laborales y sociales en la Comarca.
8. Fomentar la seguridad y la prevención de riesgos laborales en las empresas de la Comarca.
9. Fomento del espíritu emprendedor entre los jóvenes de la Comarca.

➤ **POTENCIACIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL COMO PARTE ACTIVA DE LA CIUDAD.**

Un aspecto clave para el desarrollo económico y la generación de empleo en un territorio es potenciar el tejido empresarial del mismo, convirtiéndolo en partícipe activo de la toma de decisiones que se hayan de adoptar. De esta manera, se consigue que las decisiones adoptadas vayan en la línea correcta de actuación, y se crea un sentimiento de pertenencia y responsabilidad con el territorio, en beneficio de su desarrollo económico.

Las actuaciones propuestas dentro de esta línea estratégica son las siguientes:

➤ **Punto de encuentro empresarial para potenciación del asociacionismo de las empresas.**

El objetivo principal del punto de encuentro empresarial es fomentar la comunicación entre las empresas para facilitar el asociacionismo y posibilitar una interlocución clara entre el tejido económico y entre éste y las organizaciones más activas de la ciudad, con el fin de aumentar su capacidad de influencia en las grandes decisiones y perfeccionar la colaboración con las Instituciones locales.

Con el fin de cumplir este objetivo se habilitará un espacio físico de referencia para las empresas, dónde poder reunirse, organizar debates sobre los puntos clave de la ciudad, jornadas, etc., y fomentar así el asociacionismo y conseguir sinergias que mejoren la competitividad y contribuyan al desarrollo económico.

Dentro de esta iniciativa adquiere gran relevancia la organización de encuentros empresariales, intercambios de información, formación empresarial y jornadas temáticas.

De la misma forma, se incidirá sobre los jóvenes porque a plazo corto éstos van a ser el pilar de su empresa y es preciso concienciar y preparar para los futuros tránsitos generacionales

➤ **Disponibilidad de espacios para actividades empresariales**

Una inquietud transmitida por las empresas durante el periodo de gestación del Acuerdo ha sido la dificultad existente a la hora de encontrar espacios en los que ubicarse. Como medida para ayudar a aquellas empresas que quieran cambiar de ubicación, aumentar sus instalaciones ó instalarse en la ciudad, se realizará una prospección de espacios libres que dará lugar a un catálogo para cuya concepción y gestión se contará con la Agencias Inmobiliarias que quieran sumarse al proyecto.

Se piensa en un catálogo vivo (web) en el que se reflejen los espacios disponibles tanto en los polígonos industriales, como en otras partes de la ciudad.

➤ **Sensibilización a asesorías, gestorías y despachos profesionales:**

A la hora de fomentar una interlocución con las empresas de la Comarca, existen dificultades para poder acceder a las más pequeñas empresas, por estar dispersas y por el alto número existente.

Por ello desde el Acuerdo se va a diseñar un programa con el fin de buscar el acercamiento a todo el tejido empresarial, a través de las asesorías y gestorías en las que tienen delegadas gran parte de sus actividades de gestión.

Así, se piensa en organizar jornadas de sensibilización en diversos temas (extranjería, ayudas a la contratación, medidas de conciliación, salud laboral, etc.), buscando la complicidad que nos lleve a mejorar los puentes con las pequeñas empresas.

➤ **Observatorio territorial sectorial:**

Se trata de crear una herramienta informática, a disposición de todas las empresas, donde se ponga a su disposición una gran variedad de información socio económica, clasificada por sectores y

permanentemente actualizada, para facilitar así la búsqueda de la información.

El objetivo principal de esta iniciativa es facilitar la información socio económica de interés para empresas y agentes sociales.

➤ **Reflexión sobre ubicación de nuevas empresas de servicios (consumidoras de oficinas) en polígonos industriales o parques empresariales:**

Es una realidad palpable sobre todo para las empresas de nueva creación, la dificultad que encuentran a la hora de buscar su ubicación definitiva, por lo que se plantea la necesidad de abrir una reflexión sobre la ubicación de nuevas empresas de servicios (consumidoras de oficinas) en polígonos industriales o parques empresariales, con el fin de contribuir a solucionar el problema y de incidir sobre el diseño urbanístico futuro de la ciudad. Además, desde esta reflexión se propone la posibilidad de estudiar la conversión de espacios libres en espacios de oficinas.

Junto a las medidas anteriores y dentro de la línea estratégica de potenciación del tejido empresarial, un aspecto clave es la promoción del tejido empresarial y de la propia ciudad, tanto en nuestro entorno como, sobre todo, fuera de él.

Para ello, las medidas propuestas son las siguientes:

➤ **Revalorización de los productos, servicios y empresas de la ciudad.**

Se trata de recopilar, editar y difundir la información sobre las empresas y los servicios disponibles en Irun, con la finalidad de contribuir a la potenciación de la imagen de las empresas y de la propia ciudad, para que una contribuya a potenciar a la otra y viceversa.

Este catálogo servirá como presentación del tejido empresarial de la comarca fuera de nuestro entorno (ferias, congresos, jornadas, etc.).

Para la elaboración de este catálogo, es imprescindible la prospección de empresas, para poder obtener información actualizada y completa de las empresas. Para ello, se piensa en la puesta en marcha de un programa de formación y empleo del Gobierno Vasco, que permitirá formar a un grupo de personas, y dotarles de experiencia laboral en el ámbito comercial.

➤ **Marketing de la ciudad: *Irun ciudad de servicios:***

Además de promocionar las empresas y los productos de la Comarca, el Acuerdo cree que es fundamental proyectar la ciudad de Irun como un núcleo urbano que cuenta con una gran variedad y calidad de servicios ofrecidos por profesionales de toda índole (médicos, abogados, psicólogos, financieros, comerciales, de ocio,...).

Para ello, se pondrán en marcha campañas de promoción dirigidas a nuestro entorno, con el objetivo de atraer a empresas y a potenciales clientes a nuestra ciudad.

➤ **DESARROLLAR ACTIVAMENTE LAS POTENCIALIDADES DE LA COMARCA EN EL ÁMBITO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN, IMPULSANDO LA FORMACIÓN, LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y LA UTILIZACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, (NTIC)**

En este ámbito estratégico, se pretende contribuir a situar la Comarca de Bidasoa Txingudi en un puesto de vanguardia en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, facilitando el acceso de las empresas, trabajadores y trabajadoras, y población en general. Además en base a estas nuevas tecnologías debemos contribuir directamente a que la población en general y los jóvenes en particular, tengan la posibilidad de adecuar su formación y aprendizaje a sus capacidades e intereses y, también, a las perspectivas que haya sobre las posibilidades del mercado laboral.

En este sentido, el Acuerdo pondrá en marcha un **observatorio de profesiones con futuro**, un espacio que a través de las nuevas tecnologías, sea una referencia sobre las ocupaciones con futuro y las nuevas culturas del trabajo.

El Observatorio facilitará la ubicación de los agentes oferentes de empleo de manera que las personas puedan tener un acceso rápido y cómodo. El Observatorio tendrá un carácter abierto, de libre acceso, y en el mismo se podrá recoger toda la información sobre perfiles profesionales con futuro, ofertas de trabajo, itinerarios individualizados, pruebas de selección, etc.

El Observatorio se dirigirá tanto a personas en desempleo que buscan nuevas oportunidades de empleo, como para trabajadores y trabajadoras en activo con voluntad de mejora profesional, y jóvenes que tienen que escoger su futuro profesional, todo ello utilizando como herramienta las nuevas tecnologías.

➤ **APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES DERIVADAS DE LA LOCALIZACIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMARCA, EN EL CENTRO DE EJE BAYONA - SAN SEBASTIÁN, COMO FACTOR DETERMINANTE PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA**

En esta línea estratégica se propone asumir la importancia del factor transfronterizo en la Comarca de Bidasoa Txingudi, y contribuir a situar en nuestra ciudad la centralidad del eje Bayona - San Sebastián. Ello supone introducir el elemento transfronterizo en aquellas acciones en las que sea posible, así como estudiar con detenimiento y en clave de oportunidad, aquellas propuestas que se realicen desde otras instancias, y estén encaminadas a promocionar el eje Bayona - San Sebastián.

En este sentido, se propone la puesta en marcha de las siguientes actuaciones específicas:

➤ **Catálogo transfronterizo de contratistas y subcontratistas:**

El objetivo principal de este catálogo, además de promocionar las empresas de Irun en el otro lado de la frontera, es fomentar las relaciones comerciales entre las de ambos lados del Bidasoa.

➤ **Foro económico transfronterizo:**

El Acuerdo organizará foros de intercambio de información, presentando empresas y servicios de ambos lados de la frontera, creando un Foro Económico Transfronterizo Permanente que habrá de convertirse en un punto de encuentro de los agentes económicos y sociales cuyo objetivo ha de ser intercambiar experiencias, difundir proyectos, y reflexionar de manera conjunta sobre los aspectos importantes de nuestro ámbito.

Como resultado final de esta iniciativa se persigue crear lazos entre empresas y ampliar mercados.

➤ **Análisis de oportunidades del hecho transfronterizo:**

Se trata de realizar un trabajo sobre el hecho transfronterizo en clave de oportunidad, analizando las posibilidades que ofrece al tejido económico y a la ciudad en su conjunto. Dicho trabajo se ha de basar en las reflexiones conjuntas que se realicen entre entidades de ambos lados de la frontera, y se ubicará dentro del Foro Económico Transfronterizo.

➤ **Actualización del estudio fiscal, laboral y mercantil:**

Tras la experiencia del éxito de la guía transfronteriza sobre temas fiscales, laborales y mercantiles publicada por el Consorcio Transfronterizo, desde el Acuerdo General por el Desarrollo Económico y el Empleo de Irun, se ve clara la necesidad de mantener dicho estudio actualizado, incluso incorporando temas sociales y concernientes a sanidad.

Por ello, desde el Acuerdo se solicitará al Consorcio Transfronterizo la actualización y profundización de la guía.

➤ **Preparación del Congreso de Ciudades Fronterizas de Europa:**

Desde el Acuerdo General por el Desarrollo Económico y el Empleo de Irun se propondrá iniciar las labores de preparación de un Congreso europeo de ciudades fronterizas.

Se trata de organizar un encuentro de ciudades fronterizas en Irun, en el que en base a las reflexiones y ponencias, que se puedan realizar conferencias sobre los problemas y las oportunidades del hecho fronterizo, se compartan puntos de vista y realidades, uniendo los lazos entre las ciudades.

El Congreso europeo de ciudades fronterizas supondrá además de compartir experiencias y aumentar conocimientos, un elemento importante de promoción de la Comarca en Europa, con todos los beneficios que ello conlleva.

El presupuesto que se contempla es para la preparación del citado encuentro debiendo gestionar los oportunos patrocinios para su realización.

➤ **COOPERACIÓN CON EL MUNDO EMPRESARIAL PARA LA MEJORA DE LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL**

El objetivo principal de esta línea de actuación es convertir a la parte contratante en partícipe de las decisiones que se adopten con relación al empleo, tanto respecto a la inserción profesional (formación, programas experienciales, etc.) como a la mejora de las relaciones laborales (contratación, salud laboral, etc.) con el propósito de adecuar al máximo las medidas adoptadas a las necesidades de las empresas y, de los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de las medidas a adoptar en este sentido se proponen las siguientes:

➤ **Prospección de empresas:**

Es imprescindible para poder poner en marcha actuaciones eficaces que se adapten a las necesidades de las empresas, fomentar la prospección para poder detectar necesidades, y disponer de información actualizada.

Para ello, se solicitará al Gobierno Vasco un Programa de Formación y Empleo ya mencionado anteriormente, a través del cual se capacitará a un colectivo de personas para que realicen esta labor.

➤ **Mecanismos para facilitar el aprendizaje en el propio puesto de trabajo. Ayudas a empresas para la contratación:**

Se trabajará para identificar los puestos de trabajo para los que no se encuentra un perfil adecuado, debido a su grado de complejidad, o a que el aprendizaje en el propio entorno productivo sea imprescindible para lograr unos niveles mínimos de producción.

Con esta iniciativa se costeará este periodo de aprendizaje en la empresa, siempre que el trabajador o la trabajadora cuente con un contrato de trabajo desde el inicio del proceso.

Las características mínimas del contrato de trabajo se establecerán por los firmantes del Acuerdo General y la empresa interesada.

El objetivo principal de esta medida es la inserción laboral directa de las personas desempleadas, a la vez que se ayuda a las empresas a costear los gastos que conlleva cubrir puestos tan específicos.

➤ **Fomentar la formación en perfiles vinculados a las empresas y especialidades de Irun:**

Se estudiará la viabilidad de crear una Escuela, no entendida como un espacio físico, en perfiles profesionales vinculados a las especialidades de las empresas de nuestro ámbito y si el resultado es positivo, liderar su puesta en marcha.

El objetivo de la creación de la Escuela es preparar personas desempleadas en perfiles profesionales demandados por empresas de sectores específicos de la Comarca, sectores que no disponen de un ámbito de formación en el que se capacite a las personas.

*Uno de los factores fundamentales que favorece la futura inserción laboral de los jóvenes es que exista una estrecha relación entre el mundo escolar y el empresarial. Para ello, conviene poner en marcha actuaciones específicas de **tránsito de la escuela al trabajo**, dirigidas tanto a las empresas, como a los/as propios estudiantes y profesores/as, con el objetivo de acercar dos mundos tan unidos y tan separados en muchas ocasiones.*

En este sentido, las actuaciones concretas que se proponen son las siguientes:

➤ **Estancias de alumnos y alumnas en empresas:**

En colaboración con las empresas, se pondrán en marcha estancias de alumnos y alumnas en empresas del sector para el que se están formando ó tengan intención de hacerlo en un futuro próximo.

El objetivo de estas estancias es acercar el mundo escolar y el laboral, para facilitar el conocimiento real del puesto de trabajo para el que se están preparando, y facilitar una posterior inserción laboral.

➤ **Apertura de las aulas para los/as profesionales actuales:**

A la hora de aumentar la relación entre el mundo empresarial y el mundo escolar, es imprescindible que dicha relación sea bidireccional, para que sirva de base para cumplir con el objetivo de abarcar la formación permanente de los propios trabajadores y trabajadoras de las empresas y como vía para afrontar los cambios constantes del mercado laboral.

Ello supone fomentar las estancias de los trabajadores y trabajadoras en los centros de formación, tanto en horario laboral como fuera de él, retomando la formación y facilitando la mejora continua en su preparación profesional.

➤ **Estancias del profesorado en empresas:**

Otro factor a tener en cuenta al hablar del acercamiento entre el mundo escolar y laboral, es el reciclaje de conocimientos del profesorado. Se promoverán estancias del profesorado en empresas del sector sobre el que imparten formación, con el fin de conocer la nueva maquinaria, los nuevos modelos de organización, etc.

➤ **REFUERZO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES**

El Acuerdo promoverá la igualdad de oportunidades para el acceso al mercado laboral de los hombres y las mujeres, con el fin de facilitar la integración de la mujer en el mundo laboral.

Para ello se incidirá en todos los factores que puedan ejercer una influencia en las mujeres y se trabajará para reducir todas aquellas dificultades y barreras con las que se pueden encontrar en ese camino hacia la incorporación laboral.

En este sentido, uno de los factores más importantes relacionados con la incorporación de la mujer al mundo laboral es la **conciliación laboral y familiar**; es un concepto muy amplio, y desde el Acuerdo se trabajará por el conocimiento, sensibilización e implantación de medidas específicas en este sentido.

Para ello se realizarán las siguientes actuaciones:

➤ **Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar:**

El Acuerdo diseñará medidas específicas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente dirigido a las personas con dificultades añadidas de inserción.

El objetivo que se persigue es identificar obstáculos y poner en marcha las medidas necesarias para facilitar la conciliación, teniendo en cuenta también que éstas han de extenderse a los periodos de formación dentro de la idea europea del aprendizaje a lo largo de la vida.

➤ **Prueba piloto de medidas flexibles de trabajo en empresas concretas:**

Entre las medidas específicas que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral, se encuentran las medidas flexibles en el trabajo.

Por eso, se realizará una prueba piloto en una empresa concreta, para conocer la aplicación práctica de alguna medida flexible, medida que favorezca claro está la conciliación de la vida familiar y laboral.

El objetivo que se persigue es conocer la viabilidad real de las medidas flexibles en el trabajo, como medida facilitadora de la conciliación de la vida familiar y laboral.

➤ **Reconocimiento a las empresas conciliadoras:**

Además de poner en marcha experiencias piloto, es conveniente conocer las experiencias de empresas que ya adoptan medidas favorables para la conciliación.

Se trata de identificar a las empresas que ya ponen en práctica medidas concretas, y reconocer su contribución a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras.

Con ello, se intenta sensibilizar a las empresas sobre la posibilidad de aplicar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como difundir las buenas prácticas que se están llevando a cabo.

➤ **Divulgación de la ley de conciliación:**

Esta actuación consiste en editar y difundir información práctica sobre las medidas existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, tanto a mujeres como a hombres, a través de jornadas, folletos, etc.

Con ello lo que se busca es dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras la normativa existente con relación a la conciliación de la vida familiar y laboral, derechos, ayudas existentes, etc.

➤ **Análisis de perfiles con posibilidades de inserción laboral de mujeres. Identificación de obstáculos:**

Antes de adoptar cualquier medida de fomento del acceso de las mujeres a perfiles profesionales tradicionalmente masculinos, conviene conocer las características de los perfiles mencionados y las posibilidades reales de incorporación de la mujer a estos puestos de trabajo.

Para ello se propone realizar un trabajo de identificación de los perfiles de la formación profesional con mayor demanda en el mercado laboral, e identificar aquellos en los que las mujeres tengan mayores posibilidades de ser contratadas.

➤ **Campaña de sensibilización:**

A la hora de trabajar por la inserción laboral de la mujer en perfiles tradicionalmente masculinos, es necesario superar muchas barreras, comenzando por las propias beneficiarias y por el resto de personas implicadas.

Para ello, se propone realizar una campaña de sensibilización para el acercamiento de las mujeres hacia perfiles que tradicionalmente se han considerado masculinos, pero que son de gran demanda laboral. La sensibilización irá dirigida a las propias mujeres, orientadores de los centros de formación, y a las empresas.

Con ello lo que se persigue es tratar de cambiar ciertos estereotipos que impiden el acceso de la mujer a perfiles profesionales con gran demanda laboral.

Los perfiles con los que se trabajará son los que surjan como conclusión del análisis de perfiles con posibilidades de inserción laboral de mujeres, realizado con anterioridad.

➤ **Sensibilización dirigida a orientadores/as y profesorado de los centros de formación:**

Dentro de la campaña de sensibilización, y por considerarlo un aspecto clave, se incluirá un apartado específico dirigido a los orientadores/as laborales y al profesorado de los centros de formación.

Se trata de jornadas ofrecidas por empresas concretas que hayan contratado a mujeres para puestos tradicionalmente masculinos, que sirvan como ejemplo de la aplicación real del acceso de mujeres a puestos considerados como masculinos.

➤ **Campaña de mejora de la imagen de la Formación Profesional:**

Además de las actuaciones mencionadas, cabe la posibilidad de sumar a la campaña de sensibilización de la inserción de la mujer en perfiles tradicionalmente masculinos una campaña de mejora de la imagen de la formación profesional, como una opción atractiva para la juventud, dando a conocer las posibilidades de inserción laboral, así como las de desarrollar una carrera profesional.

Además de las acciones mencionadas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres será un aspecto transversal en todas las acciones que se pongan en marcha a lo largo de todo el Acuerdo.

➤ **ÁREA DE INSERCIÓN: ACOMPAÑAMIENTOS COMPLETOS A LA INSERCIÓN LABORAL A COLECTIVOS CON DIFICULTADES DE INSERCIÓN-**

El objetivo principal de esta línea estratégica es la inserción de colectivos específicos, con dificultades añadidas de inserción.

Dentro del área de inserción de este Acuerdo General, es de gran interés desarrollar, entre todas las entidades sociales implicadas, un **Plan Local de Inserción Laboral**, que derive, entre

otras cosas, en la promoción de vías específicas de generación de empleo para colectivos de exclusión .

En este sentido, se propone comenzar con un diagnóstico realizado entre las diversas entidades que actualmente trabajan con colectivos con dificultades añadidas de inserción:

➤ **Diagnóstico de situación de diferentes colectivos, y del grado de cumplimiento de la ley de contratación de personas con minusvalía. Análisis de los recursos existentes:**

Se trata de un análisis cualitativo y cuantitativo de personas con dificultades de acceso al empleo, y las posibilidades de su inserción teniendo en cuenta las potencialidades de la Comarca.

Este diagnóstico tendrá como objetivo principal conocer la realidad de los diferentes colectivos y conocer las potencialidades y recursos existentes para su inserción efectiva.

➤ **Campaña de apoyo a empresas:**

Se apoyará a las empresas informando de las ayudas existentes para la contratación de colectivos específicos, realizando campañas informativas, de sensibilización, etc.

En definitiva lo que se persigue es dar a conocer a las empresas las ayudas y subvenciones existentes, facilitando así la contratación de colectivos con dificultades de inserción laboral.

➤ **Espacio de encuentro y coordinación de entidades sociales:**

A la hora de trabajar por la inserción de los colectivos específicos, además de la puesta en marcha de actuaciones concretas, un aspecto imprescindible es la coordinación de las entidades que trabajan en este campo para un aprovechamiento óptimo de los recursos existentes.

Para ello, se propone habilitar un espacio físico de encuentro de las diversas entidades sociales que trabajan por la inserción socio –

laboral de personas, para facilitar así la coordinación entre las mismas, aunar esfuerzos y recursos y crear sinergia.

➤ **Diseño de actuaciones específicas; tránsito mercado tutelado a ordinario. Promoción de los Centros Especiales existentes en la Comarca:**

Diseñar actuaciones específicas para la inserción, como consecuencia del estudio diagnóstico realizado. Como ejemplo de actuación estaría la promoción de la incorporación al mercado de trabajadores y trabajadoras de centros especiales existentes en la Comarca, Adecuando las medidas de actuación a las necesidades de las personas y potencialidades de la Comarca.

➤ **Reforzar la colaboración con las empresas de inserción de la Comarca:**

Desde el Acuerdo General se pretende apoyar iniciativas propuestas por las empresas de inserción de la Comarca, previo análisis y aprobación por la comisión de pilotaje del Acuerdo General.

Con ello lo que se persigue es apoyar la mejora de los servicios ofrecidos por las empresas de inserción de la Comarca, apoyando consecuentemente los recursos existentes a favor de la inserción laboral de las personas con dificultades añadidas de inserción.

➤ **Cláusula social en instituciones, mercado tutelado:**

Se propone organizar jornadas de sensibilización dirigidas a las instituciones sobre la necesidad de aplicar la cláusula social, donde se presentarían buenas prácticas y experiencias piloto en actividades profesionales afines a las personas.

En definitiva, el objetivo principal que se encuentra tras la promoción de la cláusula social, es la inserción laboral de personas con dificultades de acceso al mercado ordinario.

*Otro aspecto clave cuando se habla de la inserción laboral es la **formación**.*

En este sentido las actividades principales que se proponen son las siguientes:

- **Formación ocupacional en perfiles dirigidos a los nuevos yacimientos de empleo (servicios de la vida diaria, servicios para la calidad de vida, servicios culturales y de ocio, servicios de medio ambiente).**

Se pondrán en marcha acciones formativas cualificantes en perfiles dirigidos a los nuevos yacimientos de empleo (servicios de la vida diaria, servicios para la calidad de vida, servicios culturales y de ocio, servicios de medio ambiente), así como en perfiles con gran demanda de empleo en general. En concreto, se pretende realizar una experiencia concreta de Plan de Empleo y Formación para cada uno de los grupos mencionados.

La puesta en marcha de estas acciones formativas tiene el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas insersas en itinerarios de inserción profesional y posibilitar el nacimiento de empresas fundamentalmente pertenecientes al ámbito de la economía social y el autoempleo. Para la realización de estas acciones se tratará de acordar la financiación con el Gobierno Vasco y el Fondo Social Europeo estimándose que cada una de ellas puede tener una aportación de financiación externa de alrededor de 80.000 €

- **Fomento de prácticas laborales:**

Se trata de fomentar el desarrollo de competencias profesionales a través de estancias en empresas , dirigido a personas que no hayan podido poner en práctica sus conocimientos.

El objetivo principal es facilitar la posterior inserción laboral de estas personas, una vez que hayan adquirido experiencia en el ámbito para el que se formaron anteriormente.

➤ **Aprendizaje a lo largo de la vida y Formación On Line**

Un aspecto característico de una sociedad activa es la capacidad de las personas que la forman para adecuarse a los cambios continuos de nuestro entorno, y para ello el aprendizaje a lo largo de la vida es clave.

Con el objetivo de facilitar el acceso a la formación al mayor número posible de personas, se propone fomentar la formación On Line, adaptando contenidos de la formación tradicional, de manera que una persona pueda adaptar a sus necesidades y disponibilidad los cursos existentes.

También se propone desarrollar y ofrecer un catálogo formativo disponible para toda la ciudadanía a partir de 25 años, orientando y asesorando a las personas para el acceso a dicha formación.

Con ello se busca promover la ciudadanía activa aumentando las cualificaciones profesionales, las competencias y aptitudes de las personas a lo largo de la vida.

➤ **SITUACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SOCIALES EN LA COMARCA**

El objetivo de esta línea estratégica es evaluar la calidad de las contrataciones que se realizan en Irun, y adquirir el compromiso de que el empleo creado como consecuencia directa de las actuaciones del Acuerdo, cumpla con todos los requisitos requeridos.

En este sentido, es fundamental conocer la situación real de nuestras empresas con respecto a las relaciones laborales y sociales, a través de un estudio comparativo de los diferentes sectores de actividad económica de nuestro entorno.

➤ **Estudio comparativo sobre relaciones laborales:**

Se trata de realizar un estudio sobre la situación y las prácticas de relaciones laborales aplicadas en nuestra Comarca y compararlo con nuestro entorno, especialmente desde el punto de vista transfronterizo.

Con ello se pretende conocer la realidad de las relaciones laborales de nuestra Comarca, y conocer en qué situación nos encontramos con respecto a nuestro entorno.

➤ **FOMENTAR LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA**

Además de la creación de empleo, otro de los objetivos principales de este Acuerdo general por el empleo es velar por la mejora de las condiciones laborales del empleo existente y de nueva creación.

En este sentido, se prestará especial atención a la salud laboral de las empresas de la Comarca, adoptando medidas específicas en este ámbito.

Para ello, es condición indispensable la participación conjunta de todos los agentes implicados, (Administración, empresas, sindicatos y mutuas), a través de la constitución de una **Mesa de Salud Laboral**, que se convierta en punto de encuentro y diálogo para el trabajo conjunto en la lucha contra la siniestralidad laboral.

Debido a la relación tan directa que tiene con el ámbito de la salud laboral, en todas las actuaciones que se lleven a cabo dentro de la línea estratégica de fomentar la seguridad laboral y la prevención de los riesgos laborales, se buscará la participación y/o colaboración de OSALAN.

Con el fin de potenciar la Mesa de Salud laboral, se pretende la creación de:

➤ **Espacio para la Salud Laboral:**

Se trata de un espacio de encuentro de diferentes agentes relacionados con la salud laboral (sindicatos, empresas, mutuas...), que sirva de lugar de reflexión, debate, organización de jornadas, consulta de documentación, etc. y se convierta en un espacio de referencia en el ámbito de la salud laboral.

➤ **Reuniones de debate, reflexión, formación y trabajo de representantes de todos los agentes implicados: sindicatos, empresas, Administración (Osalan), mutuas:**

Dentro del espacio de Salud Laboral, se propone la organización de reuniones de los componentes de la Mesa de salud laboral, tanto para analizar los datos sobre la siniestralidad de la Comarca, como para organizar diversas actuaciones relacionadas con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales (ej. reflexión sobre la relación entre la subcontratación y la accidentalidad en las empresas).

Con ello se persigue fomentar la colaboración entre todos los agentes implicados en la salud laboral y en la prevención de riesgos laborales, para poder unir esfuerzos enfocando el problema desde todos los puntos de vista.

*Como herramienta para la adopción de decisiones por parte de la Mesa de Salud Laboral de la Comarca, se creará un **observatorio local de siniestralidad laboral**, donde se recojan los datos sobre los accidentes y enfermedades laborales.*

En este sentido son varias las actuaciones propuestas:

➤ **Situación de la salud laboral en la Comarca del Bidasoa:**

Se trata de realizar un trabajo pormenorizado por sectores y empresas de la situación real de la salud laboral de la Comarca, planes de prevención de riesgos laborales y gestión de la prevención, entre otras cosas, con el objetivo de obtener información para poder adoptar medidas específicas al respecto.

➤ **Actualización del estudio de salud laboral de la Comarca:**

Es imprescindible disponer de información actualizada para poder adoptar decisiones, por lo que se propone la actualización anual del estudio anteriormente mencionado.

➤ **Publicación de informes trimestrales sobre accidentalidad en las empresas de la Comarca:**

Con el objetivo de informar y sensibilizar sobre la necesidad de la prevención de los riesgos laborales tanto a las empresas como a la población en general, se propone la publicación trimestral de un boletín informativo sobre la evolución trimestral de la accidentalidad laboral en la Comarca. Se pretende distribuir la publicación entre las empresas de la Comarca, así como a los demás agentes implicados.

Para la elaboración de la publicación se buscará la colaboración de Osalan.

➤ **Informar a empresas sobre obligaciones y ayudas en materia de salud laboral:**

Se informará a los responsables de empresas de las obligaciones marcadas por la ley en materia de salud laboral, pero también de los beneficios de gestionar la prevención de los riesgos laborales como una inversión que redundará en el propio beneficio de la empresa.

Con ello se pretende fomentar no sólo el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, sino sensibilizar hacia la creación de una cultura de la prevención de los riesgos laborales.

➤ **Estimular las inversiones preventivas:**

Además de las medidas correctoras que es necesario que se adopten en muchas empresas para evitar accidentes y/o enfermedades laborales, conviene potenciar una cultura de prevención, es decir, hacer hincapié en la necesidad de realizar inversiones de carácter preventivo en las empresas, con el fin de no sólo corregir sino evitar desde un inicio las posibilidades de accidentes y/o enfermedades que tanto nos preocupan a todos y todas.

Esta actuación iría enmarcada dentro del apartado de sensibilización dirigida a las empresas, que se especifica más adelante.

➤ **Introducir el elemento transfronterizo:**

También en el área de la salud laboral, se tendrá en cuenta el carácter fronterizo de la ciudad, y la importancia de las relaciones transfronterizas entre las empresas, lo que afecta también a aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Para ello se introducirá el elemento transfronterizo en las diversas actuaciones que se vayan poniendo en marcha, en forma de comparación de legislación, ponencia de expertos, intercambio de experiencias con empresas, sindicatos, etc., con el objetivo de fomentar el conocimiento de la realidad de ambos lados de la frontera en materia de salud laboral.

➤ **Jornadas en centros de formación, incluyendo visitas a empresas con buenas prácticas en materia de seguridad laboral:**

Desde el Acuerdo General, se considera imprescindible sensibilizar a las personas sobre la importancia de la prevención de los riesgos laborales, antes incluso de empezar a trabajar, con el objetivo de caminar hacia la creación de una cultura de la prevención.

Para ello, se organizarán diversas jornadas formativas y de sensibilización ofrecidas por expertos en la materia, sobre diversos aspectos relacionados con la salud laboral, impartidas en centros de formación, y dirigidas tanto al alumnado como al profesorado.

Dentro de estas jornadas se incluirán visitas a empresas que adopten medidas de seguridad laboral.

➤ **Delegados sindicales de prevención y responsables de empresa:**

Con el objetivo de actualizar permanentemente los conocimientos de las personas implicadas en la prevención de los riesgos laborales, se organizarán jornadas técnicas ofrecidas por expertos sobre temas de actualidad y novedades en materia de salud laboral.

➤ **Aplicaciones prácticas:**

Se trata de organizar demostraciones prácticas de medidas adoptadas por empresas concretas en materia de prevención de riesgos laborales, que puedan resultar interesantes para las demás empresas del sector, por su eficacia y/o por su carácter innovador.

Con esto se busca, además, que las empresas amplíen conocimientos y conozcan medidas reales adoptadas por otras empresas y, fomentar la comunicación y el intercambio de experiencias entre las empresas.

➤ **Foro de intercambio de experiencias:**

Además de todo lo mencionado, se habilitará un espacio en la página web del Acuerdo General, que sirva de medio de comunicación entre las personas que trabajan en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales, con el objetivo de poner a su disposición otra herramienta para el intercambio de experiencias, fomentando de la misma manera la utilización de las nuevas tecnologías.

*Por otro lado, es una realidad palpable que son las pequeñas empresas las que se encuentran con mayores dificultades para la implantación de medidas de prevención de riesgos laborales, bien sea por falta de recursos económicos, tiempo, como incluso por desconocimiento de sus obligaciones. Para ello se ofrecerá un **servicio de apoyo** a las pymes que estén interesadas en mejorar su situación en cuanto a la salud laboral, donde se les informará de obligaciones, ayudas o subvenciones a las que pueden optar.*

En este sentido, las actuaciones propuestas son las siguientes:

➤ **Servicio de prevención mancomunado:**

Dentro del Acuerdo General la creación de un servicio de prevención mancomunado se ha planteado como una alternativa válida para mejorar la situación de la prevención de los riesgos laborales en las pequeñas empresas.

Así, en un principio se propone la realización de un análisis de viabilidad sobre la implantación de un servicio de prevención mancomunado entre las empresas de nuestro entorno, para conocer las posibilidades de su implantación

➤ **Divulgación de los servicios públicos y privados en materia de prevención de riesgos laborales:**

Se trata de recopilar información sobre los diversos servicios públicos y privados en materia de prevención de riesgos laborales que puedan resultar interesantes para las empresas, y ponerla a su disposición tanto en la página web del Acuerdo, como en el Espacio para la Salud Laboral.

Desde el Acuerdo General, y dentro de la línea de salud laboral, otro aspecto que se considera importante y que debe ir unido a la prevención de los riesgos laborales, es el cuidado del **medio ambiente**. Es decir, se trata de tener en cuenta el medio ambiente como un factor ligado a la prevención de los riesgos laborales y a la responsabilidad con el territorio.

En este sentido se coordinarán las actuaciones que se vayan poniendo en marcha con la Agenda 21 local, para sumar esfuerzos y recursos y colaborar en todas aquellas actuaciones en las que sea posible.

➤ **FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR ENTRE LOS
JÓVENES DE LA COMARCA**

Si hablamos de desarrollo económico y generación de empleo, un factor indispensable es continuar innovando y apoyando los procesos de acompañamiento a los/as jóvenes emprendedores/as, fomentando asimismo el espíritu emprendedor en dicho colectivo, como un factor fundamental de la diversificación económica y la generación de empleo en nuestro territorio.

Son varias las actuaciones que se proponen en este sentido:

➤ **Feria de nuevas iniciativas empresariales:**

Con el objetivo de dar a conocer y promocionar las empresas de nueva creación que se hayan ubicado en la Comarca, se organizará una feria de nuevas iniciativas empresariales, en la que las nuevas empresas expongan sus productos y servicios a potenciales clientes.

➤ **Apoyo a los/as nuevos/as emprendedores/as con instalaciones adecuadas.**

Apoyo a emprendedores de empresas industriales en colaboración con centros de formación profesional:

Con el objetivo de apoyar a los/as nuevos/as emprendedores/as que quieran iniciar su actividad empresarial en la Comarca, se habilitarán una instalaciones adecuadas, para que estas personas dispongan de un espacio y recursos adecuados para iniciar su actividad. Dadas las características del espacio de este Centro de Empresas, principalmente irá dirigido a las iniciativas empresariales pertenecientes al sector servicios.

Con la colaboración de los centros de formación del Acuerdo General, a aquellas empresas que por sus características necesiten de espacios más amplios (industriales), se les ofrecerá la posibilidad de utilizar las instalaciones de los centros de formación profesional de la ciudad.

La cifra a la que se hace mención tiene carácter tentativo, la Comisión de Pilotaje entiende que durante los próximos meses el Ayuntamiento de Irun deberá perfilar la cifra definitiva partiendo de la idea que se propone.

➤ **Aula de emprendedores con dedicación fundamental a los nuevos yacimientos de empleo:**

Se trata de potenciar la creación de empresas de economía social en el campo de los nuevos yacimientos de empleo (servicios de la vida diaria, servicios para la calidad de vida, servicios culturales y de ocio y servicios de medio ambiente), ofreciendo apoyo en la realización de planes de viabilidad, desarrollo de planes de empleo - formación, búsqueda de financiación y acompañamiento en todo el proceso de creación de empresa.

➤ **MEDIDAS COMPLEMENTARIAS Y GASTOS GENERALES**

Como medidas complementarias y gastos generales necesarios para poder gestionar todas las actuaciones mencionadas, se incluyen las siguientes:

Medidas de difusión:

➤ **Imagen corporativa y papelería del Acuerdo general:**

Se creará una imagen identificativa del Acuerdo General, así como una papelería como medida de difusión del Acuerdo.

➤ **Página web del Acuerdo General:**

En la página web se incorporará información sobre todas las actuaciones que se vayan poniendo en marcha, y se incluirán varios apartados ya mencionados anteriormente (información ayudas para la prevención de riesgos, conciliación de la vida familiar y laboral, etc.)

➤ **Difusión general:**

Anuncios en prensa, edición de folletos, carteles, etc.

➤ **Gastos corrientes (teléfono, fotocopias, etc.):**

Gastos generados por la gestión diaria del Acuerdo General.

➤ **Gastos de personal:**

Gastos correspondientes al personal dedicado exclusivamente a labores de coordinación y gestión administrativa del Acuerdo general. Como personal propio del Acuerdo se contemplan una técnico superior y una administrativa.

Total línea estratégica: 352.631,81 €