

IX FORO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO INCLUSIVOS

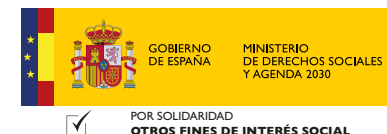
EXPERIENCIAS Y TENDENCIAS DE INNOVACIÓN POR LA INCLUSIÓN

02/12/2021

Informe del evento



Programa cofinanciado por el
Fondo Social Europeo
dentro del marco del POISES
2014 - 2020





ÍNDICE

Nuevos fondos, alianzas y perspectivas	4
Nuevas herramientas para la empleabilidad inclusiva	7
Microcredenciales para un empleo inclusivo	11
Nuevas oportunidades y tendencias para un futuro del empleo más inclusivo	13
Premios convocatoria de buenas prácticas de la red europea de innovación por la inclusión	16

Fecha: 2 de diciembre de 2021

Lugar: Espacio Bertelsman en Madrid

Presentado por:

Laura Miralles, periodista especializada en comunicación de startups y creadora del espacio de radio 'Palabra de CEO'

José Ángel Cuadrado, periodista de la Cadena Cope y consultor de comunicación especializado en innovación y startups.

INTRODUCCIÓN



Un año más desde Acción contra el Hambre y desde la Red Europea de Innovación por la Inclusión hemos querido ofrecer un espacio abierto a todas las organizaciones que se esfuerzan día a día por mejorar la situación social y laboral de las personas con mayores dificultades, un espacio de reflexión, de intercambio, de compartir ideas, inquietudes, un espacio que nos ayude a mejorar e innovar en nuestra manera de hacer.

En este IX Foro de Empleo y Emprendimiento Inclusivos hemos hecho un recorrido por algunos de los aspectos que pueden ayudar a mejorar nuestras intervenciones, como considerar la salud o bienestar mental y la alimentación saludable como factores que influyen en la empleabilidad de las personas, la utilidad e importancia de la orientación laboral, las competencias digitales y el aprendizaje a lo largo de la vida como herramientas de lucha contra la exclusión social, los nuevos sectores emergentes con nuevos e incipientes nichos de empleo como los relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente, las características del medio rural y opciones como el emprendimiento social que funcionan, y la importancia de luchar contra los estereotipos de género para conseguir la igualdad real para hombres, mujeres y LGTBI.

Las buenas prácticas ganadoras y finalistas de la convocatoria que lanza anualmente la Red Europea de Innovación por la Inclusión son ejemplos de estos aspectos y otros que pretenden ser referencia e inspirar al resto de entidades que comparten los mismos objetivos.

A través de este informe pretendemos recoger las reflexiones y datos que las personas participantes en este encuentro aportaron, para a partir de aquí reflexionar y quizás iniciar pequeños o grandes cambios para resolver mejor las dificultades de estas personas vulnerables, con problemáticas añadidas y nuevas crisis que se van sumando y que nos hacen ser más exigentes y exhaustivos con nuestro trabajo.



1 NUEVOS FONDOS, ALIANZAS Y PERSPECTIVAS

1.1 Luis González, director de Ingeniería Técnica y Acción Social en Acción contra el Hambre

A fecha, 2 de diciembre de 2021, el desempleo en España afecta al 14,6% de personas. Así mismo cabe destacar las desigualdades que existen en cuanto al acceso al mercado laboral tanto en género como en términos de edad. Entre las personas menores de 25 años, el 31% están desempleadas. Si se tiene en cuenta la desigualdad por edad ésta se evidencia no sólo en las personas jóvenes, sino también en el caso de personas mayores de 55 años que aún tienen una larga trayectoria profesional.

En el caso de España, otro factor de desigualdad frente al empleo es la desigualdad territorial, incluso en lugares con mayor desarrollo económico existen grandes bolsas de pobreza.

Esta situación se ha visto agravada como consecuencia de la crisis sanitaria de la COVID-19. En la última encuesta de condiciones de vida, a fecha de la celebración de este foro, el 7% de la población se encuentra en situación de carencia material severa, frente al 4,7% del año anterior. Así mismo, el indicador AROPE dice que el riesgo de



exclusión ha subido al 26,4% del 25,3% del año anterior.

Ante este contexto, Luis González, director de ingeniería técnica y acción social en Acción contra el Hambre, recalca la importancia de generar alianzas. González señala que es necesaria una respuesta capacidad de reacción muy rápidas en el momento en el que nos encontramos de múltiples y rápidos cambios.

Actualmente en España, muchas personas se encuentran en situación de pobreza estructural y muchas otras amenazadas de formar parte de esta. En este sentido, González señala que tenemos ante nosotros el reto de reducir el número de personas en pobreza y riesgo de pobreza estructural. Acción contra el Hambre trabaja de manera holística en España para garantizar el acceso a medios de vida y generar oportunidades para las personas en situación de vulnerabilidad desde tres pilares: Innovación, conocimiento y colaboración.



1.2

Nuevos Fondos de la Unión Europea y oportunidades de financiación en los próximos años. Rosa Estefanía Díez, subdirectora adjunta de gestión en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Fondos REACT-EU

Recursos adicionales, integrados en los programas operativos 2014-2020, cuyo objetivo es favorecer la reparación de la crisis en el contexto de la pandemia de la Covid-19 y sus consecuencias sociales y preparar una recuperación verde, digital y resiliente en la economía.

Fondo Social Europeo Plus



Fondos correspondientes al nuevo periodo de programación 2021-2027, cuyo objetivo es, en palabras de Rosa Estefanía Díez, subdirectora adjunta de gestión en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Economía Social: “Conseguir una

Europa más social e inclusiva por medio de la aplicación del pilar europeo de los Derechos Sociales”. Estos fondos amplían su ámbito de actuación incluyendo una iniciativa de empleo juvenil y el Fondo de Ayuda Europea para las Personas más Desfavorecidas (FEAD).



Por su parte Díez, subdirectora adjunta de gestión en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, pone de relevancia cómo plantea el reglamento las acciones innovadoras, distinguiendo dos conceptos:

- ➔ Innovación social: Como nuevas ideas que satisfagan necesidades sociales y generen nuevas colaboraciones entre organismos.
- ➔ Experimentación social: Proyectos piloto, que aporten acciones innovadoras aplicadas a pequeña escala para medir su impacto antes de realizar la escalabilidad.



Lo que supone una preocupación por parte de la Unión Europea por la innovación y por la búsqueda de nuevas fórmulas para poder integrar, insertar y luchar contra la exclusión social.

PERIODO DE PROGRAMACIÓN 21-27 FSE +

ACCIONES INNOVADORAS

Se dedicará **como mínimo 1 prioridad de inversión**

El % máximo de **cofinanciación** se podrá aumentar al 95 % hasta un máximo del 5 % de los recursos nacionales

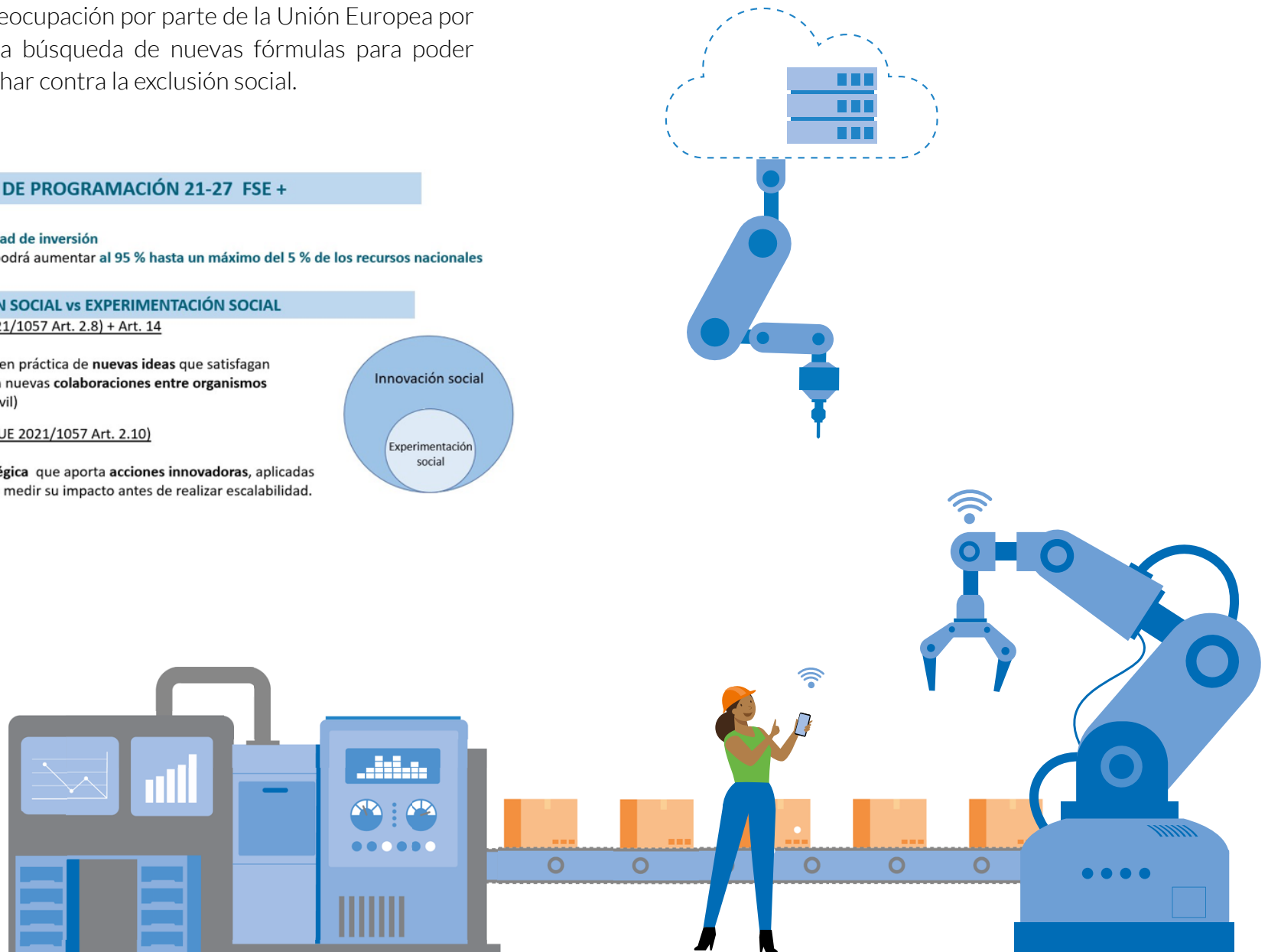
INNOVACIÓN SOCIAL vs EXPERIMENTACIÓN SOCIAL

INNOVACIÓN SOCIAL: Reg. UE 2021/1057 Art. 2.8) + Art. 14

- Idea clave: Desarrollo y puesta en práctica de **nuevas ideas** que satisfagan **necesidades sociales** y generen nuevas **colaboraciones entre organismos** (públicos, privados, sociedad civil)

EXPERIMENTACIÓN SOCIAL: Reg. UE 2021/1057 Art. 2.10)

- Idea clave: **Intervención estratégica** que aporta **acciones innovadoras**, aplicadas a **pequeña escala**, permitiendo medir su impacto antes de realizar escalabilidad.





2 NUEVAS HERRAMIENTAS PARA LA EMPLEABILIDAD INCLUSIVA

2.1 Orientación temprana y libre de estereotipos de género

El contexto laboral actual, cada vez más líquido, complejo y cambiante, hace cada vez más evidente la necesidad de una orientación laboral temprana, llevada a cabo no sólo desde los centros educativos sino también promovida e impulsada por las familias, por la administración pública, empresas y otras instituciones.

Además, la orientación debería ser un proceso temprano. “Cuanto antes se entrene la competencia orientadora en el alumnado, antes estos serán capaces de ir ajustando expectativas, oportunidades y orientarse a lo largo de la vida” explica Sara Sánchez, gestora de proyectos en Fundación Bertelsman.

Xcelence, Escuelas que Inspiran

Un proyecto piloto, ejemplo de orientación temprana y transversal. Las posibilidades laborales hoy en día se han multiplicado, por ello es importante proporcionar a docentes, familias y alumnado herramientas que les ayuden a identificar estas nuevas oportunidades.



Por ello, la iniciativa Xcelence, está basada en estas diez claves que tienen que ver con: la evaluación- coordinación; el alumnado y las familias; el contenido curricular y el mundo profesional.

Toda la información del proyecto puede consultarse en www.xcelence.es Un proyecto que además proporciona a los centros educativos una herramienta gratuita de autoevaluación.

Las 10 claves

- Evaluación y coordinación
- Alumnado y familias
- Contenido curricular
- Mundo laboral
- Itinerarios postobligatorios



Fundación Bertelsmann

Además de ser necesaria una orientación temprana y transversal, es importante que esté libre de estereotipos de género.

Existen actualmente proyectos como “Libre para Elegir”, coordinado por la Universidad de Valencia, o “GenderEd”, que buscan identificar actitudes y comportamientos que perpetúan los estereotipos de género y estudiar la estructura de las escuelas para analizar de qué manera los estereotipos de género están reforzados y cómo se trabaja contra ellos.

María Angeli, investigadora y coordinadora senior de proyectos en Mediterranean Institute of Gender Studies, afirma: “los estereotipos de género, y la segregación por género limitan las posibilidades de las personas, ya que adoptamos decisiones no basadas en nuestra preferencia profesional, sino en base a nuestras ideas estereotípicas sobre nosotras mismas”.



Estas ideas y creencias estereotipadas nos llevan a una segregación horizontal en la que tenemos sectores dominados por mujeres o por hombres y a una segregación vertical que a su vez conduce a la desigualdad de género.



Maria Angeli señala que muchas veces es la propia escuela la que transmite valores y refuerza modelos y estereotipos de género que a su vez condicionan nuestras creencias. Un ejemplo de esas creencias son las siguientes:

HOMBRE	MUJER
Trabajo duro	Sensibilidad
Impaciencia	Empatía
Seguridad	Cortesía
Firmeza	Sociabilidad
Fuerza física	Instinto maternal
Severidad	Calma
Pensamiento práctico	Astucia
Realización de una sola tarea	Realización de tareas múltiples

Ante esta situación Angeli propone combatir estos estereotipos de género también desde la educación no formal, saliendo del conocimiento estructurado y la forma tradicional de enseñanza – aprendizaje.

María Angeli propone además una transformación organizacional y un cambio estructural social, también en la educación temprana, para evitar la normalización de la sociedad de estas desigualdades.



Aprendizaje a lo largo de la vida para luchar contra la discriminación por edad

Otro de los factores para tener en cuenta para la inclusión sociolaboral es el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida. Como se señalaba anteriormente, el contexto laboral actual derivado de grandes y rápidos cambios en los últimos años ha supuesto la transformación de muchos puestos de trabajo. Así mismo estos cambios varían según los diferentes países e incluso según las zonas dentro de un mismo país.

Pirita Vuorinen, coordinadora de implicación de las empresas en el desarrollo de competencias en European Training Foundation, identifica la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida para poder dar respuesta a estos cambios sin que nadie se quede atrás, un aprendizaje, que según su exposición debe incentivarse desde las propias empresas: “las empresas deben invertir en formación y desarrollar en los empleados que ya tienen, y en los trabajadores que vengan, nuevas habilidades y herramientas para que puedan entrar en este mundo dinámico y estar al día con las nuevas tecnologías” afirma Vuorinen.

Vuorinen identifica además dos grandes obstáculos a los que se enfrentan las empresas a la hora de dotar de nuevas habilidades a los trabajadores, por un lado, la limitación de tiempo y por otro el acceso a la información. Mientras más lejos estén las empresas de las grandes ciudades o de la capital, más difícil van a tener ese acceso a la información y a la formación.



2.3

Microcredenciales para un empleo inclusivo

Otra de las herramientas propuestas en el IX Foro de Empleo y Emprendimiento Inclusivo, es la de las microcredenciales.

Urs Hauenstein, profesor de gestión y educación para el futuro en Lincoln International Business School afirma que, según los foros económicos, el 50% de los empleados tendrán que cambiar su puesto de trabajo o su perfil laboral en los siguientes años y que El 90% de los puestos de trabajo necesitarán nuevas competencias digitales. Esto supone que la mayor parte de las personas empleadas tendrán que cambiar su puesto de trabajo y su perfil laboral en los próximos años.

Ante este escenario Hauenstein defiende que las microcredenciales son una herramienta flexible que nos permite renovar nuestras capacidades y adquirir aptitudes de una forma armónica orientadas a las competencias emergentes.

Las microcredenciales se pueden compartir, se pueden transferir y también se pueden combinar con otras credenciales, son una herramienta adicional y el resultado de la combinación de educación formal y no formal.

Así mismo, Hauenstein señala que el reconocimiento de éstas es esencial para seguir la formación con el propósito de mejorar en el puesto de trabajo y que un reconocimiento internacional sería también un gran incentivo.

Además de las propias empresas, Vourinen señala la necesidad de involucrar también a las administraciones públicas, para que puedan ver la formación como una inversión y no como un coste, e insiste en la idea de que trabajar sobre lo que ya existe, construir sobre las colaboraciones que ya se tienen y no empezar desde cero.

Para ello es necesario tener en cuenta las nuevas habilidades que se requieren y colaborar con las empresas como oportunidad para dar apoyo a la integración de los grupos más vulnerables e integrarles en la sociedad a través del empleo. Y no sólo a los mayores, también las personas jóvenes son uno de esos grupos más vulnerables.



3 MICROCREDENCIALES PARA UN EMPLEO INCLUSIVO

3.1 Alimentación, hábitos de vida saludable y su impacto en la empleabilidad

La alimentación, así como hábitos de vida saludable tienen un impacto positivo en la empleabilidad y es por ello por lo que Acción contra el Hambre está integrando estas cuestiones en los proyectos de empleabilidad que lleva a cabo.



“Pensamos que la alimentación, al igual que la salud mental y física, es fundamental a la hora de buscar un empleo, especialmente en este momento en el que también tenemos una pandemia que es la mala alimentación”. Afirmó Antonio Vargas Brizuela, responsable de nutrición y salud en Acción contra el Hambre.

Vargas explica cómo la no disponibilidad de tiempo y la falta de recursos económicos conllevan a dinámicas poco saludables como el

consumo de alimentos ultraprocesados. Esto incide en un empeoramiento en el estado de salud que dificulta el acceso al mercado laboral.

Antonio Vargas explica que desde Acción contra el Hambre se han incorporado ocho claves en los proyectos de empleabilidad que lleva a cabo la organización, y que se trabajan tanto de manera individual como grupal, que son: la alimentación, el autocuidado, el sueño y el descanso, la compra saludable y responsable, el ejercicio, eliminar las sustancias tóxicas, higiene postural y la gestión de la seguridad y el estrés.

El objetivo es mejorar los hábitos de vida saludables de las personas en situación de vulnerabilidad y garantizar así una mejor salud y por consiguiente mayor facilidad para acceder al mercado laboral.

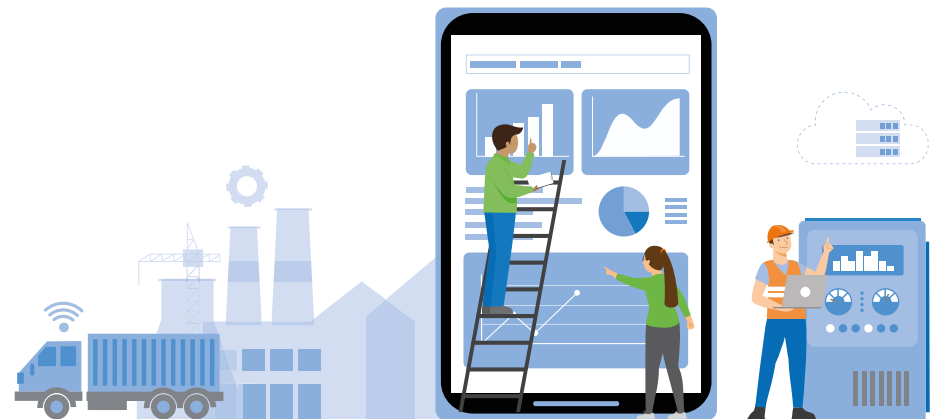


3.2 Salud mental y su relación con el empleo

Mark Pearson, director adjunto de empleo, trabajo y asuntos sociales en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), explica que el coste de la salud mental es aproximadamente el 4,2% del PIB de un país, y pone sobre la mesa el siguiente dato: “Si tenemos mala salud mental, tenemos un 20% menos de posibilidades de encontrar un trabajo que una persona que tenga las mismas competencias que nosotros pero que goza de buena salud mental”.

Una buena salud mental es necesaria para trabajar, pero a su vez, el trabajo mejora la salud mental. “Una mala salud mental es una de las formas que evita que las personas accedan a los puestos de trabajo y tenemos que cambiar esto, no nos hemos fijado en este problema en el pasado, y de hecho que estas personas trabajen es lo mejor que podemos hacer para que mejore su salud mental” explica Pearson.

Aún queda mucho por hacer, especialmente acabar con el estigma sobre la salud mental que hay en muchos países de Europa. Pearson afirma que, en una vida típica, una de cada dos personas tendrá algún problema de salud mental en algún momento. Otro de los grandes retos que tenemos por delante es saber identificar a las personas que necesitan ayuda y proporcionarles las herramientas necesarias para conseguir esta ayuda.





4

NUEVAS OPORTUNIDADES Y TENDENCIAS PARA UN FUTURO DEL EMPLEO MÁS INCLUSIVO

4.1 Emprendimiento colectivo en el ámbito rural

Las oportunidades de inclusión en el emprendimiento colectivo vinculado a la economía social vienen de la mano de la incorporación de diferentes herramientas como son la integración de la perspectiva de género en los proyectos, la innovación, el fomento del crecimiento económico y el desarrollo. Factores que acaban propiciando nuevos puestos de trabajo ya inclusivos, verdes y que atienden a colectivos en situaciones desfavorecidas.



Roger Molins, director de Programas de Desarrollo Económico Regional del Consell Comarcal del Baix Llobregat señala que el objetivo de las políticas de emprendimiento inclusivo es garantizar que cualquier persona, independientemente de su procedencia, de sus características o antecedentes personales, tenga la oportunidad de iniciar o administrar un proyecto de negocio por su cuenta o de forma colectiva, en este sentido señala la necesidad de la capacitación de los colectivos en situación de vulnerabilidad, para poder enriquecer su trayectoria vital y de negocio.

Ateneu Cooperatiu Baix Llobregat

Es un ejemplo de proyecto de colaboración público – privada que aúna los diferentes aspectos de la economía social con diferentes entidades. Un proyecto en el que participan treinta municipios y al que se suman, a proyectos de emprendimiento social, personas con diversidad funcional, personas extranjeras y diferentes colectivos.



4.2 Empleo verde e inclusivo



Cristina Monge, politóloga y profesora de sociología en la Universidad de Zaragoza y asesora de la Plataforma por el Empleo Verde define los empleos verdes como: “empleos que ayudan a la transición ecológica y a generar un modelo económico y un modelo de desarrollo mucho más acorde con los criterios de sostenibilidad”.

Para que el empleo verde sea inclusivo, Monge señala tres elementos fundamentales: Saber ver la oportunidad, analizar lo que está pasando; recualificar y adecuar los perfiles competenciales y por último y no menos importante la necesidad de desarrollar políticas públicas que garanticen la inclusión. Un ejemplo es el Plan Nacional Integrador de Energía y Clima que prevé la creación de entre 249.000 y 348.000 nuevos empleos al año de aquí a 2030.

Rehabilitación de edificios en clave de eficiencia energética

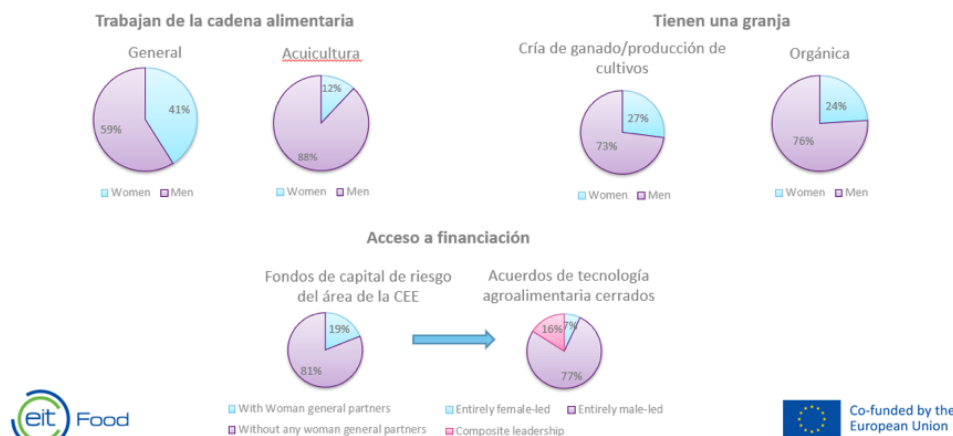
Es uno de los ámbitos en los que está focalizada la Plataforma por el Empleo Verde, el objetivo es conseguir edificios mucho más sostenibles y que necesiten menos energía para mantener un nivel de confort. A lo que se suma poder rehabilitar edificios generando empleo con criterio de inclusión social.

4.3 Sector agroalimentario

Otro sector con oportunidades de emprendimiento inclusivo es el sector agroalimentario. Lara Rodríguez Ortega, coordinadora de diversidad y emprendimiento en el European Institute of Innovation and Technology in Food señala que en Europa únicamente un 2,4% de startups se dedican al sector agroalimentario, lo que evidencia que existen aún muchas oportunidades de negocio y de creación de nuevos puestos de trabajo en el sector.

Así mismo, Lara Rodríguez señala que en el sector se está perdiendo mucho talento femenino ya que únicamente el 28% de las granjas en Europa están lideradas por mujeres.

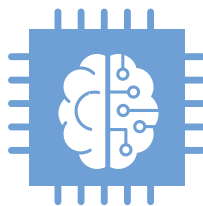
Participación de la mujer en la agroalimentación



Lara Rodríguez propone incorporar a los grupos más vulnerables en los procesos de innovación, ya que en sus propias palabras “estos procesos normalmente están liderados por grupos específicos desconectados de las personas en situación de vulnerabilidad, por lo que al final se crean procesos que no responden a las necesidades reales de gran parte de la población”.

Salvacomidas

Un ejemplo dentro del sector que en tres meses consiguió organizarse con escuelas de tres regiones diferentes, con tiendas, supermercados, y empresas de alimentación, consiguiendo donar más de 10 000 paquetes al día de comida para niños y niñas durante el confinamiento provocado por la pandemia de la Covid-19.



4.4

Transformación digital y nuevas profesiones

En cuanto a la digitalización del mercado laboral actual Peter Palvolgyi, CEO en All Digital, arroja un dato: “El 90% de los puestos de trabajo hoy requieren de competencias digitales, por lo que éstas tienen un papel fundamental a la hora de crear nuevas oportunidades de negocio”. Sin embargo la mayoría de las personas no tienen las competencias digitales necesarias por lo que el reto actual es frenar esa brecha digital y proveer a las personas de una educación digital de calidad.

Palvolgyi afirma: “quién no tenga competencias digitales está bajo el riesgo de exclusión, y no solamente social, también en la educación y en cuanto a oportunidades laborales”.

En este sentido, es necesaria una formación que no discrimine entre hombres y mujeres y que sea accesible también para todos los colectivos que estén infrarrepresentados, haciendo hincapié en los grupos más vulnerables.

All Digital

Es un ejemplo de proyecto que apoya la educación continua en materia de competencias digitales, así como el desarrollo profesional de los educadores. El objetivo es poder empoderar a las personas para que mejoren su carrera profesional, y en general su vida en el día a día para adaptarse a la nueva economía y el mundo digital.

5 PREMIOS CONVOCATORIA DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA RED EUROPEA DE INNOVACIÓN POR LA INCLUSIÓN

En el IX Foro de Empleo y Emprendimiento Inclusivos se ha reconocido el trabajo de seis entidades de la Red Europea de Innovación por la Inclusión. Entidades que han sido ganadoras y finalistas en la convocatoria que todos los años organiza la Red y que están llevando a cabo proyectos para ofrecer soluciones innovadoras al servicio de la inclusión de distintos grupos de población, con el objetivo de mejorar sus oportunidades de acceso al empleo o al emprendimiento.



Silvia Rodríguez Rivero, técnica de Programas Europeos de Inclusión Social en Acción contra el Hambre, explica que en 2021 la convocatoria se ha abierto a un total de 373 entidades miembro que, en toda Europa, han promovido la inclusión social y laboral en dos categorías: empleo y emprendimiento inclusivos. Con esta

actividad, la Red reconoce proyectos, prácticas y herramientas que prueben su relevancia y alto impacto para resolver retos sociales, su carácter innovador, sostenible y con impacto de género, así como su potencial para transferirse a otros contextos y grupos de población enfrentando retos similares.

Esta convocatoria constituye una oportunidad única para dar visibilidad a estas buenas prácticas, que son compartidas dentro y fuera de la Red mediante un ciclo de webinars en innovación inclusiva. Estos encuentros virtuales donde diferentes organizaciones europeas pueden, no solo inspirarse con este buen trabajo sino también establecer conexiones entre sí, permiten abordar los desafíos sociales que hoy ocupan a los distintos países miembros de la Unión Europea desde la innovación, la colaboración y aprendizaje mutuo.

373 ENTIDADES MIEMBRO



5.1 Entidades y proyectos premiados

CATEGORÍA DE EMPLEO INCLUSIVO

INICIATIVA PREMIADA



GENDERED

Un proyecto del Instituto Mediterráneo de Estudios de Género orientado a abordar los estereotipos de género afectando las elecciones educativas y profesionales mediante la promoción de la igualdad de género en la educación, la formación y la orientación profesional.

Recibe el premio, María Ageli, investigadora y coordinadora de proyectos en el Instituto desde 2008.

FINALISTAS



DIGITAL INCLUSION

Un proyecto de Luxemburgo, que ha mostrado excelentes resultados apoyando a personas migrantes en el desarrollo de las competencias digitales necesarias para la integración social y laboral.

Una solución integral que incluye sesiones de coaching individual, formación impartida por personas del país de origen de las personas participantes para eliminar barreras lingüísticas en el aprendizaje y sesiones de empleabilidad.

Recibe el premio, Ellen Salloum, docente y administrativa en Digital inclusión.



RED ACOGE

Red Acoge a través de su proyecto SENSIBILIZA, dirigido a mejorar el nivel de conocimiento y desarrollo de la diversidad cultural en el entorno empresarial español. Hasta el momento, 104 empresas españolas han participado en el proyecto, mejorando su enfoque de la diversidad en sus diferentes variables.

Recoge el premio, Tania Vilkhova, directora del área de acción social en Red Acoge.

CATEGORÍA DE EMPRENDIMIENTO INCLUSIVO

INICIATIVA PREMIADA:



ATENEU COOPERATIU DEL BAIX LLOBREGAT

Una iniciativa del Consell Comarcal de esta misma región. Este proyecto, en el que han cooperado 27 socios locales para la creación de otras empresas sociales y la inserción laboral de personas en las cooperativas que se han creado en el marco del proyecto.

Recibe el premio, Lourdes Borrell Moreno, directora de la Conselleria de Desarrollo Económico y Estrategia.

FINALISTAS:



ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL Y SU PROYECTO EMPRENDEDORAS PARA EL CAMBIO

Con esta iniciativa, se potencia el espíritu empresarial y el liderazgo de las mujeres a través del programa formativo, tanto en zonas urbanas como rurales mediante la formación, la tutoría y el asesoramiento personalizado.

Reciben el premio Carmen Páez Soria, actual secretaria general de la Fundación EOI y Eva Curto, directora del Área Internacional, Área Innovación, emprendedores y PYMEs de EOI.



CONSORCIO MATERA HUB A TRAVÉS DE SU PROYECTO ELYME, LABORATORIOS EMPRENDEDORES PARA JÓVENES MIGRANTES

Con este programa se han fortalecido los emprendimientos existentes de las personas participantes y aquellas con una idea han podido desarrollarla a través de un esquema de mentoring y una red de entidades de apoyo.

Recibe el premio, Paolo Montemurro, co-fundador y director del consorcio.

