

# ANÁLISIS DE NECESIDADES DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES. OCUPACIONES Y SECTORES POTENCIALES



**Proyecto:** Diagnóstico de situación y de necesidades respecto al empleo, la orientación sociolaboral, la formación para el empleo, el emprendimiento y la red empresarial en el municipio de Huesca

**Fase:** Análisis de la Información y Detección de Necesidades

**Código documento:** AN-07

**Autores:** Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca

Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón - Fundesa

**Fecha:** Diciembre 2016



# ÍNDICE

## **1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA**

## **2. COLECTIVOS VULNERABLES. DEFINICIÓN, PERFILES Y NECESIDADES DE ORIENTACIÓN**

### 2.1. CONCEPTO DE COLECTIVOS VULNERABLES

### 2.2. PERFILES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN POR COLECTIVO. NECESIDADES CONJUNTAS

## **3. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN COLECTIVOS VULNERABLES**

## **4. POSICIONAMIENTO EMPRESARIAL RESPECTO A LA INCORPORACIÓN DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES**

## **5. OCUPACIONES Y SECTORES POTENCIALES POR COLECTIVO**

## 1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Este informe se enmarca dentro de la contratación de asistencia técnica del Ayuntamiento de Huesca a la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca para la realización del *"Diagnóstico de situación y de necesidades respecto al empleo, la orientación sociolaboral, la formación para el empleo, el emprendimiento y la red empresarial en el municipio de Huesca"*.

En esta tercera fase de trabajo del Plan Local de Empleo (*"Análisis de la Información y Detección de Necesidades"*) el presente estudio se centra en la realización de un análisis más detallado de la **situación y necesidades de los colectivos vulnerables**, así como en la determinación de **sectores y ocupaciones** con mayor empleabilidad **adaptados a cada uno de los colectivos**.

### Metodología

En primer lugar, cabe definir el **marco conceptual de los colectivos vulnerables y las principales características transversales que los definen**. Así también, el estudio realizado de necesidades de orientación y el estudio de campo vinculado con entidades de orientación definen ya unas **necesidades según colectivo** basadas en las percepciones de los técnicos de orientación que habitualmente trabajan con estos colectivos. Se analizarán igualmente necesidades transversales y comunes a todos o una parte importante de los colectivos.

Por otra parte, el estudio preliminar del **mercado de trabajo** ofrece algunos datos en función del sexo, edad, y discapacidad. En el presente estudio se pretende profundizar en la **evolución y situación de los colectivos** sobre los que se puedan extraer datos municipales y analizar algunos elementos transversales en el desempleo, como sería el nivel formativo.

Otro elemento de análisis es la valoración del **posicionamiento del tejido empresarial respecto a la contratación de colectivos vulnerables**. Esta información proviene de las entrevistas realizadas a empresas y será completada en el informe de economía social.

Por último, y como **objetivo principal del estudio**, se pretende **relacionar los principales sectores emergentes y ocupaciones potenciales con cada uno de los colectivos vulnerables**. Tanto los sectores emergentes como las

ocupaciones con mayor empleabilidad se han analizado en otros estudios del diagnóstico (mercado de trabajo, tendencias y sectores emergentes) disponiendo de un input relevante en cuanto a los puestos concretos que las empresas de la muestra han demandado para el periodo 2016-2018. Este cuadro relacional de colectivos, ocupaciones y sectores permite establecer con posterioridad acciones formativas más adaptadas y concretas.

## **2. COLECTIVOS VULNERABLES. DEFINICIÓN, PERFILES Y NECESIDADES DE ORIENTACIÓN**

Antes de abordar el estudio concreto de potenciales ocupaciones según colectivo, es necesario reportar el punto de partida y características principales de cada uno de los colectivos en desempleo. Esta información ayudará a relacionar los colectivos con determinados nichos de empleabilidad.

### **2.1. CONCEPTO DE COLECTIVOS VULNERABLES**

El marco conceptual de los colectivos vulnerables se realiza en el ámbito de colectivos en desempleo. Así, la vulnerabilidad se aborda desde la perspectiva del empleo y su dificultad de acceso al mercado laboral.

Los colectivos que se determinan en el proyecto inicial del Plan Local de Empleo para su atención prioritaria son:

1. Jóvenes, especialmente los que buscan su primer empleo o no han finalizado la enseñanza obligatoria.
2. Mayores de 45 años.
3. Personas en desempleo de larga duración.
4. Personas con discapacidad.
5. Otros colectivos amenazados de exclusión social. En este apartado, y para una mayor concreción, nos referiremos específicamente a las personas desempleadas extranjeras y mujeres víctimas de violencia de género.

Además de estos colectivos, se tratará de forma transversal el factor de nivel formativo que afecta especialmente a jóvenes incorporados en el sistema nacional de garantía juvenil y a los mayores de 45 años. El desempleo de larga duración está unido en un alto porcentaje con el colectivo de mayores de 45 años.

Se aborda también la problemática de infrarrepresentación de mujeres en determinadas ocupaciones tradicionalmente masculinas.

### **2.2. PERFILES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES**

En cada uno de los colectivos anteriores, establecemos las características generales y principales dificultades a las que se enfrentan cada uno de los colectivos anteriormente detallados.

Según las características, se establecerán las principales actuaciones en referencia con el acceso al empleo y la inserción.

En cuanto a los jóvenes, diferenciamos entre jóvenes, especialmente referido al primer empleo, y jóvenes inscritos en el sistema nacional de garantía juvenil (más vinculados con un nivel formativo bajo, sin finalización de los estudios obligatorios en aquellas personas registradas en la provincia de Huesca).

### **PERSONAS DESEMPLEADAS JÓVENES (DE 16 A 30 AÑOS) Y ACCESO AL PRIMER EMPLEO**

Las características que identifican a este colectivo generando dificultades añadidas al acceso al empleo son:

- ✓ Primer empleo o solo trabajos en prácticas.
- ✓ Polarización del mercado de trabajo: exceso de cualificación y formación (licenciaturas/grados) frente a falta de puestos "técnicos", y otros jóvenes sin finalización de estudios obligatorios, lo cual limita el acceso a certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3.
- ✓ Carencias de información sobre el mercado de trabajo y metodologías de acceso.
- ✓ Menor urgencia económica frente a otros grupos o colectivos.
- ✓ Habilidades sociales parciales en la búsqueda de empleo.
- ✓ Reticencias para el empleo por cuenta propia y miedo al fracaso.
- ✓ Red profesional limitada (circunscrita a otras personas en desempleo).
- ✓ Prejuicios de empresas en relación a competencias como la responsabilidad y autonomía.

En este contexto, el desarrollo de habilidades sociales, la especialización técnica, la adquisición de acreditaciones oficiales (idiomas, carnés profesionales, etc.), una mayor información sobre las modalidades de contratación, la motivación para el autoempleo y herramientas de empleo colaborativo, se consideran herramientas específicas para mejorar la empleabilidad.

### **JÓVENES INSCRITOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL**

El colectivo "garantía juvenil" presenta una serie de características definitorias que ejercen una gran influencia respecto a los itinerarios de inserción y acceso al empleo. Las principales a tener en cuenta son:

- ✓ Escasez de habilidades sociales en la realización de autocandidaturas y prospección de empresas.
- ✓ Baja cualificación en muchos casos (sin ESO finalizada) y más concretamente en la muestra analizada de la provincia de Huesca donde el 31,87 % carece de la formación obligatoria (datos de diciembre de 2016).
- ✓ Falta de motivación y compromiso vinculado a objetivos profesionales difusos.
- ✓ Situaciones personales o familiares complejas e incidentes en la búsqueda de empleo.
- ✓ Dificultades para asumir el compromiso de desarrollo y capacitación.
- ✓ Menor proporcionalidad de oferta formativa adecuada como son los certificados de profesionalidad de nivel 1.
- ✓ Prejuicios por parte de las empresas en relación a la capacidad de aprendizaje, implicación y responsabilidad.

Estas características conllevan a la necesidad de priorizar acciones de recualificación a través de certificados de profesionalidad (prioritariamente de nivel 1) u otras herramientas formativas como las escuelas taller, talleres de habilidades sociales y motivación, y a la necesaria coordinación con otros programas de servicios sociales. Se considera un factor determinante la adquisición de habilidades sociales y el desarrollo de actitudes favorables hacia la búsqueda y mantenimiento del empleo.

### **PERSONAS DESEMPLEADAS MAYORES DE 45 AÑOS**

Este colectivo presenta unas necesidades especiales en materia de acceso al empleo, vinculadas a dificultades como:

- ✓ Experiencia en sectores en reconversión (en el caso de hombres) o experiencia previa sin contrato.
- ✓ Desmotivación hacia nuevas iniciativas y/o aprendizajes, así como desvinculación de la formación reglada (ESO, FP, etc.)
- ✓ Discriminación por parte de las empresas en base al criterio edad y/o a metodologías de trabajo muy definidas.
- ✓ Limitación geográfica asociada a cargas familiares.
- ✓ Menor conocimiento en herramientas TIC o dificultades para implementar nuevos hábitos de búsqueda de empleo.



- ✓ Dificultad añadida por la coincidencia de este colectivo con el factor de parado de larga duración y/o bajo nivel formativo.
- ✓ Carencia de información y de actitud emprendedora en muchos casos, vinculada a prejuicios o falsas percepciones.
- ✓ En algunos casos, ausencia de equivalencias con la formación obligatoria (antigua EGB frente a la ESO) y limitaciones de acceso a la recualificación a través de certificados de profesionalidad de niveles superiores.

Para la superación de estas dificultades se podrían plantear actuaciones para el desarrollo de habilidades (especialmente autoestima, resiliencia, comunicación y gestión del cambio), la adquisición de conocimientos informáticos y apoyo en la gestión de TIC para la búsqueda de empleo, así como conocer las opciones profesionales de recualificación (FP, formación a distancia, certificados de profesionalidad, N2, etc.) y relacionadas con el autoempleo.

En este colectivo es donde se detecta una mayor dificultad por discriminación no explícita por las empresas, aunque si observada en la práctica.

### PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Este colectivo presenta una serie de características distintivas en relación a la empleabilidad e inserción. Se destacan:

- ✓ Desfases entre niveles formativos, experiencia y puestos desempeñados.
- ✓ Menor competencia TIC para la búsqueda de empleo y/o para el desarrollo de los diferentes puestos de trabajo cada vez más tecnológicos.
- ✓ Resistencia ante recualificaciones y/o modificación de carreras profesionales al haberse desvinculado del sistema formativo. Dificultades en las convalidaciones.
- ✓ Existencia de cargas familiares que limitan el ámbito de búsqueda y/o disponibilidad horaria.
- ✓ Elevada necesidad económica existiendo más predisposición hacia trabajos no regulados.
- ✓ Larga duración, como criterio excluyente empleado en la selección de personal.
- ✓ Aceptación-resignación (zona de confort) ante la situación de parado de larga duración y vinculación continuada a diferentes servicios y/o ayudas de carácter social.

- ✓ Importantes carencias en habilidades sociales relacionadas con la desmotivación y el desánimo para el acceso al empleo.

Citadas estas dificultades específicas, las actuaciones más adaptadas a este colectivo se dirigirían hacia: adquisición de habilidades sociales y ampliación de la zona de confort (específicamente: autoestima, autocontrol, tolerancia a la frustración, motivación, creatividad, etc.), realización de adaptaciones curriculares, mejora en competencias TIC, valoración de la recualificación y el autoempleo como opciones profesionales, potenciar nuevas redes de contactos profesionales, así como gestión de la incertidumbre económica.

Este colectivo cuenta en Aragón desde 2016 con un programa específico de orientación e inserción gestionado por los sindicatos UGT, CCOO y por la CEOE. Según los datos arrojados en el "Análisis de necesidades de recursos de orientación e inserción", en la actualidad (noviembre 2016) el 13,47 % de los desempleados en el municipio de Huesca pertenecería a este colectivo.

## DEMANDANTES CON DISCAPACIDAD

Las características de los demandantes con discapacidad se pueden agrupar en:

- ✓ Una tasa de actividad significativamente inferior a las de la población sin discapacidad.
- ✓ El tipo de discapacidad, la gravedad de esta y el número de discapacidades aparecen como factores relevantes en el análisis de la inserción laboral y de su situación de pobreza.
- ✓ Mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo con la presencia de varias discapacidades.
- ✓ Inexistencia de una correcta definición del perfil profesional (trabajos que pueden ser realizados sin un perjuicio o deterioro para la salud).
- ✓ Estereotipos negativos y desconocimiento por parte del tejido empresarial.
- ✓ Dificultades para transmitir la información sobre ayudas a la contratación y adaptación.
- ✓ Los tipos de discapacidad con mayor dificultad de inserción en la empresa ordinaria son la enfermedad mental, discapacidad intelectual y discapacidad física severa.
- ✓ Necesidad de recualificación por agravamiento de la discapacidad y/o por imposibilidad de realizar la profesión habitual.
- ✓ Problemas emocionales asociados.

De esta forma, el acceso al empleo para este colectivo podría verse favorecido por actuaciones enfocadas a: desarrollar un itinerario de inserción laboral bien definido y adaptado al perfil profesional real del demandante, asesoramiento complementario con recursos específicos según discapacidad (Cadis Huesca y/o sus asociaciones), prospección dirigida a grupo de empresas responsables, desarrollo de los sistemas de teletrabajo en el trabajo por cuenta ajena y autoempleo, y disminución de ansiedad y mejora de la gestión emocional adaptada a cada tipo de discapacidad.

Se analizará con mayor profundidad este colectivo en el informe de economía social.

### **MUJERES DESEMPLEADAS VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Las mujeres víctimas de violencia de género presentan unas características específicas que determinan la necesidad de un itinerario de inserción adaptado; las más destacables son:

- ✓ Carencias en habilidades sociales para la búsqueda de empleo, concretamente en aspectos referentes a autoestima, confianza en una misma, establecimiento de relaciones, etc.
- ✓ Necesidades de movilidad o cambio de residencia en el caso de órdenes de alejamiento.
- ✓ Red social deteriorada por la existencia de un aislamiento previo.
- ✓ Confidencialidad en relación a la ubicación en la que desarrolla su puesto de trabajo.
- ✓ Mejora de la cualificación y/o reorientación hacia sectores/puestos adaptados a su situación.
- ✓ Existencia de problemáticas asociadas (cuestiones legales, médicas, etc.), las cuales requieren de un trabajo coordinado y multidisciplinar.
- ✓ Conocimiento de la normativa y ayudas existentes para mujeres víctimas de violencia de género.
- ✓ Asesoramiento global en diferentes materias: legal, laboral, sanitario, etc.
- ✓ Mayor conciencia social por parte del tejido empresarial y voluntad para implementar acciones para el desarrollo profesional de éstas.

En este marco, las actuaciones en este colectivo se enfocarían en: adquisición de habilidades sociales, gestión emocional y disminución del estrés y ansiedad, procesos de recualificación de corto y medio plazo, asesoramiento específico y

multidisciplinar en materia legal, laboral, social, etc., por entidades especializadas (ejemplo: Instituto Aragonés de la Mujer); confidencialidad curricular y ubicación, formación en TIC y privacidad, ampliación de la red personal y profesional y participación en empresas con carácter prelaboral en las situaciones más críticas.

## DEMANDANTES DE EMPLEO EXTRANJEROS

Las personas extranjeras cuentan con unas características específicas que se concretan en aspectos prioritarios a tener en cuenta. Los más destacables son:

- ✓ Desconocimiento de mercado de trabajo y de la forma de acceso al mismo.
- ✓ Limitaciones en relación al idioma y consecuentemente, en la comunicación con otros.
- ✓ Restricciones vinculadas a la documentación, por ejemplo, limitaciones de tiempo del permiso de trabajo, caducidad para convalidaciones, etc.
- ✓ Cierta rechazo o xenofobia por parte de la sociedad, en algunos casos vinculados a determinadas nacionalidades.
- ✓ Falta de formación homologada y acreditada por el Ministerio de Trabajo o de Educación, lo que condiciona la inserción de puestos de baja cualificación cada vez menos frecuentes.
- ✓ Desconocimiento de herramientas TIC para la búsqueda de empleo y/o realización de gestiones ante la administración.
- ✓ Inexperiencia en normativa laboral, PRL, legal, incurriendo en algunos casos en acciones fuera de la legalidad y/o en faltas graves.
- ✓ Adaptabilidad a las costumbres del país de destino condicionada por la existencia de factores culturales y sociales previos.

Dentro de este contexto, las actuaciones prioritarias dirigidas a este colectivo versarían acerca de: conocimiento y formación en materia laboral y legal así como sistemas de acceso al mercado de trabajo, homologación de formación y acceso al sistema reglado español mediante competencias N2 u otras, adquisición de competencia lingüística y TIC, y desarrollo de competencias transversales como la adaptación, gestión del cambio y/o comunicación.

En relación a las empresas, sería adecuada la implementación de sistemas de reclutamiento que evitasen la discriminación en base a la procedencia o nacionalidad.

En cuanto al colectivo de **mujeres**, el factor género añade algunas dificultades en relación con la inserción y en factores relativos a las ofertas asociadas al género masculino, y situaciones de maternidad, horario parcial y movilidad.

Por ello, es necesario potenciar:

- ✓ La participación igualitaria en formaciones relacionadas con empleos tradicionalmente masculinos.
- ✓ Los criterios de igualdad en los procesos selectivos.
- ✓ Apoyo (para hombres y mujeres) en actuaciones que permitan conciliar el acceso a la formación.

En cuanto al **NIVEL FORMATIVO**, y considerándolo como factor transversal a todos los colectivos anteriores, se observa, como veremos en el apartado del mercado de trabajo, que, con datos del paro registrado de noviembre de 2016, **dos tercios del mismo corresponden con niveles formativos de educación primaria o inferior, o primera etapa de educación secundaria** (con título de graduado escolar o equivalente). El tercio restante correspondería con bachillerato, FP media o superior y enseñanza universitaria.

Por ello, **la principal bolsa de desempleo (66 %) corresponde con un nivel formativo bajo mientras que la oferta formativa está más enfocada proporcionalmente a niveles formativos superiores.**

De ahí la importancia de mecanismos de **orientación formativa que permitan ir avanzando en la cualificación de los desempleados.**

Este análisis conjunto de los diferentes colectivos, plantea **NECESIDADES en algunos o todos los colectivos en situación de exclusión social:**

1. **Importancia de los procesos de recualificación y de una adecuada orientación en el ámbito formativo.** Actualmente los programas de empleo con duración anual no permiten una continuidad clara para asesoramientos en itinerarios formativos que exigen un periodo de medio plazo.
2. **Mejorar los mecanismos de acceso a las empresas** y mayor información de ayudas y sensibilización sobre la situación de estos colectivos.

3. **Aportar sistemáticas que eviten la discriminación por criterios de edad, sexo, nacionalidad, etc.** Se consideran interesantes algunas experiencias ya desarrolladas por entidades de orientación en el ámbito de las plataformas de los currículums ciegos.
4. **Mejorar los canales de incorporación y acceso a la formación de los desempleados con menor nivel formativo** a través de la existencia de certificados de profesionalidad de nivel 1, apoyo para la consecución de las competencias clave para acceso a certificados de nivel 2.
5. **Necesidad de formación en competencias transversales para la mejora de las habilidades sociales y la motivación.**
6. Los grupos de **empleo colaborativo** son una herramienta que se considera adaptada a algunos de los colectivos.

Estas necesidades conjuntas, así como las necesidades individuales por colectivo, serán tenidas en consideración para la elaboración de la fase IV de propuestas.

### **3. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN COLECTIVOS VULNERABLES.**

Del estudio preliminar del mercado de trabajo realizado, se extrajeron algunas conclusiones que afectan a algunos de los colectivos detallados:

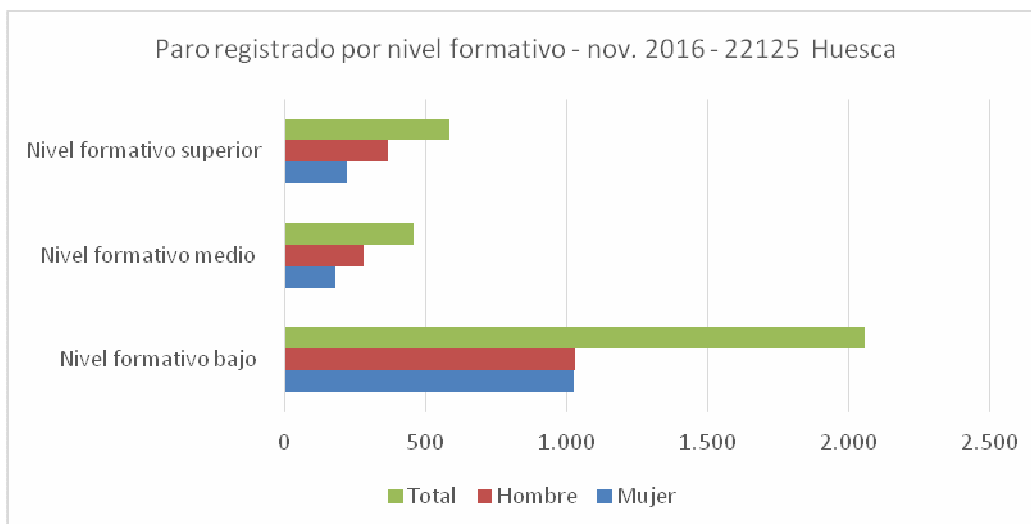
- ✓ El **denominador común de las mayores bolsas de solicitudes de desempleados es la menor cualificación.**
- ✓ En cuanto a **colectivos**, se observa una **mayor dificultad en el municipio de inserción de los jóvenes y del colectivo sin empleo anterior.**
- ✓ Las problemáticas del colectivo de larga duración y/o **mayores de 45 años** tienen una tendencia similar en el municipio en comparativa con la escala provincial y aragonesa. Como problemática tanto municipal como provincial, en los últimos años la reducción del paro registrado es más lenta en las mujeres mayores de 45 años que en los hombres de este mismo colectivo.
- ✓ En la comparativa del paro registrado, el municipio refleja una **tasa estimada de paro registrado** por encima de la provincial y ligeramente por debajo de la aragonesa.
- ✓ Se refleja en el municipio una **mejor tasa de estabilidad de los contratos** (menor proporción de contratación indefinida).

Para analizar con mayor detalle la **estructura del desempleo según colectivos** se pueden aportar en la fecha de elaboración del estudio los datos de **noviembre de 2016 en cuanto al paro registrado.**

En relación al nivel formativo, se muestra cómo dos tercios del paro registrado se concentran en los niveles formativos inferiores. Las diferencias por sexo se muestran en los niveles formativos medios y superiores con un volumen superior de paro registrado en mujeres.

Nivel Formativo	Nº Parados		Nº Parados Total
	Hombre	Mujer	
Nivel formativo bajo (hasta primera etapa de secundaria)	1.023	1.031	<b>2.054</b>
Nivel formativo medio (Bachillerato o FP grado medio)	178	279	<b>457</b>
Nivel formativo superior (Universidad o FP grado superior)	219	366	<b>585</b>
<b>Suma Total</b>	<b>1.420</b>	<b>1.676</b>	<b>3.096</b>

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM.



Fuente: elaboración propia a partir de INAEM.

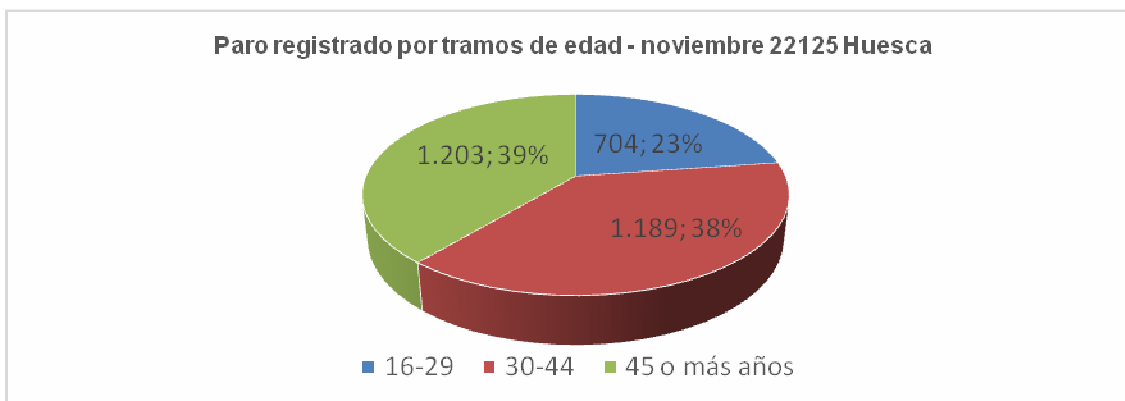
En lo referido al paro registrado por edad, la estructura muestra cómo el colectivo de **más de 45 años y el de 30-44 años son los dos más numerosos**, aunque merecen especial atención las cifras de los desempleados **mayores de 45 años, por el mayor grado de vulnerabilidad en el acceso al empleo.**

Tal y como se indica en el estudio inicial del mercado de trabajo, las mayores problemáticas en el municipio estarían concentradas en los extremos de edad: por un lado, **los jóvenes de acceso al primer empleo y por otro en el colectivo de más de 45 años**, vinculado con el factor de larga duración y también de nivel formativo.

Edad (10 Tramos)	Nº Parados (NOV. 16)		Nº Parados Total
	Hombre	Mujer	
<20	51	41	<b>92</b>
20-24	142	146	<b>288</b>
25-29	156	168	<b>324</b>
30-34	151	222	<b>373</b>
35-39	173	251	<b>424</b>
40-44	166	226	<b>392</b>
45-49	145	204	<b>349</b>
50-54	162	145	<b>307</b>
55-59	179	161	<b>340</b>
>59	95	112	<b>207</b>
<b>Suma Total</b>	<b>1.420</b>	<b>1.676</b>	<b>3.096</b>

Fuente: INAEM





Fuente: elaboración propia a partir de INAEM.

Por último, con los datos cedidos por el INAEM de **noviembre de 2016** es posible también realizar un análisis del paro registrado en extranjeros.

Nacionalidad, Género y Edad	Españoles			Españoles Total	Extranjeros			Extranjeros	Total Parados
	<25	25-44	>=45		<25	25-44	>=45		
Hombre	169	525	494	<b>1.188</b>	24	121	87	<b>232</b>	<b>1.420</b>
Mujer	158	705	547	<b>1.410</b>	29	162	75	<b>266</b>	<b>1.676</b>
<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>1.230</b>	<b>1.041</b>	<b>2.598</b>	<b>53</b>	<b>283</b>	<b>162</b>	<b>498</b>	<b>3.096</b>

Representatividad extranjeros / total parados	Extranjeros			Total Parados
	<25	25-44	>=45	
Hombre	12%	19%	15%	<b>16%</b>
Mujer	16%	19%	12%	<b>16%</b>
<b>Total</b>	<b>14%</b>	<b>19%</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de INAEM.

De los 3.096 parados del municipio, 498 personas corresponden con extranjeros lo que supone **un 16 % del paro registrado en el municipio**. Este porcentaje contrasta con el porcentaje de **personas extranjeras paradas a nivel nacional que suponen un 12 %**.

Esta mayor proporción de personas extranjeras en el municipio implica la consideración de servicios de apoyo más especializados. Existen algunas entidades de orientación ya habituales o especializadas, aunque se considera conveniente un mayor **apoyo específico a los parados extranjeros**, no solo a través de los servicios de orientación e inserción habituales, sino con servicios de apoyo **para trámites relacionados con la nacionalidad, la seguridad social, los permisos de trabajo y/o las homologaciones-convalidaciones de la formación**.

El **colectivo de parados con discapacidad** se evalúa y analiza en el informe de economía social. No existen datos disponibles de paro registrado a nivel municipal para el resto de colectivos detallados.

#### **4. POSICIONAMIENTO EMPRESARIAL RESPECTO A LA INCORPORACIÓN DE COLECTIVOS VULNERABLES**

En el **estudio de campo** a empresas, las preguntas 13,14 y 15 están enfocadas al **análisis de los datos y posicionamiento empresarial respecto a colectivos vulnerables**. Asimismo, en los ítems 1 y 2 del mismo cuestionario, se analiza la contratación en plantilla de personas con discapacidad. **Estos datos se analizan en profundidad en el informe de economía social.**

Con las respuestas aportadas podemos señalar los siguientes datos o tendencias:

- ✓ Si analizamos las **plantillas de las empresas encuestadas, un 0,8 %** correspondería con **personas con discapacidad** (sin valorar los Centros Especiales de Empleo), mientras que el porcentaje de **paro registrado de personas con discapacidad sobre el total de paro registrado municipal** es un **5,2 %**. Esta diferencia constata:
  - La importante labor de los **Centros Especiales de Empleo** en el municipio, siendo los principales empleadores de personas con discapacidad.
  - La necesidad de seguir trabajando en la **inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.**
- ✓ Ante la pregunta realizada *¿Considera que estos contratos pueden ser cubiertos por personas pertenecientes a los siguientes colectivos (en caso negativo, indicar el motivo)? las respuestas tabuladas de las entrevistas ofrecen los siguientes resultados:*

<b>Contratación distintos colectivos</b>			
<b>COLECTIVO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NS/NC</b>
Discapacidad intelectual	106	254	290
Discapacidad física	213	152	285
Discapacidad sensorial	146	203	301
Riesgo exclusión social	238	125	287
Jóvenes	398	16	236
Mujeres	391	20	239
Mayores de 45 años	387	23	240
Inmigrantes	351	41	258

Estas respuestas que en principio podrían valorarse como positivas en diferentes colectivos vulnerables, y algo más restrictivas en lo referido a la contratación de personas con discapacidades “no físicas”, pueden tener la siguiente interpretación:

- **El factor edad** en principio **no aparece como un factor de discriminación** en la empresa. Este dato contrasta en la práctica con las **dificultades reales que tiene el colectivo de desempleados de más de 45 años**.
- Se muestra algo más de problemática, pero todavía en un número bajo de empresas, respecto a la **condición de persona extranjera**. Como hemos visto en los datos, la proporción de paro registrado de extranjeros en el municipio es superior a la media nacional.
- **Las empresas que consideran que los puestos NO pueden ser cubiertos por personas con discapacidad (intelectual, o sensorial) es superior a las que opinan que SÍ** que es posible cubrir estos puestos por personas con discapacidad.

Además, habría que tener en cuenta que la empresa (en casos puntuales) pueda evitar posicionarse en la encuesta en lo referido a actitudes que pueden denotar menor responsabilidad social o discriminación. Por ello, y con los resultados anteriores, podemos decir que se constata un **desconocimiento (más que rechazo) por parte de la empresa sobre el ámbito de la discapacidad**, y se intuyen en la práctica **ciertas actitudes (no generalizadas, sino puntuales) de discriminación en el colectivo de más de 45 años, en las personas extranjeras y otros colectivos específicos de exclusión**. No se han detectado actitudes discriminatorias en lo referido a la contratación de mujeres.

Por todo esto, cualquier acción de **mayor información sobre las personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión** es importante para romper la barrera del propio conocimiento del colectivo y sus dificultades.

Añadido a lo anterior, acciones específicas para el apoyo a los **parados de más de 45 años, personas extranjeras y personas con discapacidad** son necesarias para lograr un mayor equilibrio en el acceso al empleo.

El **colectivo de primer empleo** (especialmente vinculado con jóvenes) no ofrece problemáticas de “rechazos empresariales”, aunque la comparativa y evolución del paro registrado en este colectivo muestra la importancia de actuaciones en el ámbito de la recualificación, adecuada orientación formativa para conectar con la

actual demanda empresarial e innovación en sistemáticas de prácticas empresariales.

## 5. OCUPACIONES Y SECTORES POTENCIALES POR COLECTIVO

La **capacidad de recualificación y especialización en la formación** serán dos elementos clave para lograr una mayor empleabilidad de todos los colectivos en riesgo de exclusión.

Se elabora una tabla que relaciona **colectivos, ocupaciones y subsectores**. Esta tabla permite focalizar las actividades de orientación e itinerarios de formación. Respecto a la metodología para su elaboración se tienen en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ Se intenta relacionar la elección de unas u otras ocupaciones con los perfiles tipo de cada colectivo, aunque, en la práctica, en la orientación en aspectos de recualificación **deben priorizarse siempre los aspectos personalizados de cada candidato y no tanto el colectivo**.
- ✓ Se ha realizado un **grupo de larga duración y/o baja cualificación** que son aspectos **transversales** a otros colectivos de edad y, por ello, las ocupaciones tienen posibilidad de mayor mezcla entre colectivos que la que aparece en la tabla.
- ✓ No se ha incorporado el colectivo de **extranjeros** por ser transversal a todos ellos, y en otros colectivos como discapacidad, garantía juvenil, violencia de género y mujeres se realizan algunas anotaciones y/o ocupaciones, aunque es necesario en cada caso asociarlo a su edad y formación.
- ✓ Para su elaboración se tienen en cuenta los **estudios anteriores del Diagnóstico, así como los estudios de campo realizados**.
- ✓ Es necesario tener en cuenta que algunas ocupaciones puntuales pueden tener un mayor recorrido en **empresas de la comarca o la provincia**, no solo del municipio, y dado que los candidatos deben tener en cuenta la demanda empresarial de un territorio amplio en la búsqueda de oportunidades de empleo. No obstante, la tabla está centrada en **potencialidades municipales**.

COLECTIVO	Ocupaciones con potenciales nichos de empleabilidad o donde dirigir la recualificación	Subsectores relacionados
DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS	Peones agropecuarios y ganaderos Profesiones industriales y de construcción (soldadores, albañiles, reparaciones y mantenimiento, instaladores). Operadores de maquinaria textil. Operadores de maquinaria	Agricultura y ganadería Industria – sector metal, agroalimentación, textil. / Gestión de residuos

	de construcción. Operarios maquinaria industria alimentaria. Cocina, comidas preparadas. Panaderos, carniceros y pescaderos. Limpiezas especializadas y tratamiento de agua Ayuda a domicilio especializada	Reparaciones y alquiler de maquinaria / Obra pública y movimiento de tierras. / Subsector instalaciones Hostelería y catering / Comercio minorista y alimentación, supermercado Servicios de limpieza especializados y mantenimiento de piscinas. Servicios sociales y residencias
DESEMPLEADOS LARGA DURACIÓN Y/O BAJA CUALIFICACIÓN	Sector primario – maquinaria forestal Operarios industriales (incluida agroalimentación) Gestión de residuos / Control de plagas Supervisores industriales (para FP media y bachiller). Montadores de estructuras e instalaciones Edición y artes gráficas Ocupaciones relacionadas con la venta (promotores de venta, dependientes, etc.) Logística con especialización. Conductores. Técnicos de emergencias sanitarias.	Sector primario – forestal – cotos de caza Industria (sector químico- plásticos y metal) Actividades descontaminación y residuos / Control de plagas Instalaciones industriales y ganaderas Imprentas, diseño gráfico Construcción obra pública Comercio minorista, concesionarios, venta de apuestas, inmobiliarias Distribución y transporte Emergencias sanitarias
JÓVENES DE 16 a 30 AÑOS	Camareros, cocina Mecánicos (vehículos, camiones, autobuses) / mecatrónica Venta y reparaciones de maquinaria agrícola Ocupaciones TIC Comercio y atención al cliente Profesorado y formación Actividades ocio y deporte. Sector cultural y eventos Monitores infancia y mayores Especialistas finanzas, nóminas Actividades sanitarias y laboratorio	Turismo y hostelería Venta y reparaciones de vehículos / Sector metal Venta y reparaciones de maquinaria agrícola Empresas TIC y servicios a empresas. Distribución y comercio Sector educativo y academias Sector cultural, organización de eventos y audiovisual Sector deportivo, centros paddle y gimnasios Centros de educación infantil / Servicios sociales y residencias Gestorías y asesorías // Sanidad y laboratorio
PERSONAS DESEMPLEADAS DISCAPACITADAS	Mantenimiento y logística Ocupaciones TIC Comercio y atención al cliente Empleo verde <i>Todas las ocupaciones anteriores según perfil y edad</i>	Empresas industriales/ Agroalimentarias / Vending / Supermercados. TIC y servicios a empresas Call centers Gasolineras Industria agroalimentaria, agricultura ecológica y gestión de residuos
JÓVENES INSCRITOS EN GARANTÍA JUVENIL	Mantenimiento industrial e instalaciones Reparaciones y alquiler de maquinaria Camareros, cocina, panaderos Comercio y atención al cliente Actividades ocio y deporte / Cuidadores de animales <i>Todas las ocupaciones anteriores jóvenes según perfil</i>	Sector instalaciones industriales y ganaderas Turismo y hostelería. Panaderías Distribución y comercio minorista Sector deportivo, centros paddle y gimnasios Centros de adiestramiento y guarderías caninas
DESEMPLEADAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	Sectores anteriores según edad – perfil. Se tendrán en cuenta ocupaciones que permitan adecuarse a los requisitos de movilidad y privacidad	Sectores anteriores según edad – perfil Evitar sectores incompatibles con órdenes de alejamiento.
MUJERES	Sectores anteriores según edad – perfil Se tendrá en cuenta las acciones de recualificación y formación hacia sectores con infrarrepresentación y con potencial de desarrollo (sector primario, gestión de residuos, operarias industriales, distribución y logística)	Incidir en subsectores donde puede haber mayor ocupación femenina (sectores de servicios) Envío de curriculums a puestos tradicionalmente masculinos (sector primario e industrial, ciertos puestos del sector servicios – ejemplo: vigilantes de seguridad, encargados industriales)





