

Estudio de grupos desfavorecidos



*Edición*_CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

*Coordinación Técnica*_Dirección General de Economía Social y Emprendedores

*Elaboración*_ Escuela de Innovación Social, S. L.

*Diseño de cubierta, maquetación e impresión*_Imagénesis

*Depósito Legal*_SE-4929-04

*ISBN*_84-688-9200-9

Octubre 2004

Estudio de Grupos Desfavorecidos



Índice

1_ Encaje del proyecto	7
2_ Finalidad y objetivos del proyecto	11
3_ Resumen de carencias y posibilidades de los grupos	15
4_ Metodología empleada para la identificación de acciones	19
4.1_ Identificación de perfiles profesionales	21
5_ Líneas de acción propuestas	53
5.1_ Discapacitados	55
5.2_ Inmigrantes	59
5.3_ Jóvenes	61
5.4_ Minorías étnicas	62
5.5_ Mujeres	67
5.6_ Parados de larga duración	69
5.7_ Reclusos	72
5.8_ Toxicomanos	75
6_ Metodología	79
6.1_ Aspectos globales	81
6.1.1_ Información secundaria	81
6.1.2_ Información primaria	83
6.2_ Análisis territorial	86
7_ Radiografía de los grupos de estudio	89
7.1_ Características sociodemográficas	91
7.1.1_ Discapacitados	91
7.1.2_ Inmigrantes	95
7.1.3_ Jóvenes	100
7.1.4_ Minorías étnicas	105
7.1.5_ Mujeres	110

7.1.6_ Parados de larga duración	120
7.1.7_ Reclusos	123
7.1.8_ Toxicómanos	129
7.2_ Estructura Territorial	133
7.2.1_ Almería	136
7.2.2_ Cádiz	139
7.2.3_ Córdoba	143
7.2.4_ Granada	147
7.2.5_ Huelva	151
7.2.6_ Jaén	155
7.2.7_ Málaga	159
7.2.8_ Sevilla	163
7.2.9_ Reclusos	170
7.2.10_ Toxicómanos	177
Anexos metodológicos	185
1_ Documento para el trabajo con las mesas	187
2_ Metodología para el análisis territorial	199
3_ Fuentes de información secundaria consultadas	212
4_ Fuentes de información primaria consultadas	213
5_ Cuestionario de captura de información	217
6_ Bases de datos analizadas	222
7_ Resultados de las mesas de trabajo	222
7.1_ Discapacitados	222
7.2_ Inmigrantes	227
7.3_ Jóvenes	232
7.4_ Minorías étnicas	234
7.5_ Mujeres	239
7.6_ Parados de larga duración	242
7.7_ Reclusos	248
7.8_ Toxicómanos	252



Encaje del proyecto

Los grupos que se han analizado son segmentos poblacionales pertenecientes al ámbito geográfico andaluz cuyas dificultades de inserción se derivan de una de las siguientes situaciones:

- Situación de desigualdad: jóvenes, mujeres, parados de larga duración y discapacitados.
- Situación de discriminación: minorías étnicas, inmigrantes, reclusos y toxicómanos.

Para alcanzar este objetivo se han desarrollado las siguientes líneas de acción:

La descripción sociológica y demográfica de las personas que integran los grupos de estudio. De esta manera se ha identificado el origen, la edad, el género y la formación, además de las motivaciones, actitudes y aptitudes que tienen estas personas ante el trabajo por cuenta ajena y el autoempleo asociado.

- La identificación de los territorios andaluces, por provincias, donde se localizan en mayor número los integrantes de estos grupos, además de las potencialidades y oportunidades para el desarrollo empresarial y el autoempleo asociado en dichos territorios.
- La descripción de cuáles son las principales carencias que tienen las personas que integran los grupos de estudio a la hora de emplearse y/o autoemplearse.

De esta forma se dispone de una información actualizada, clara y fiable respecto a QUÉ acciones concretas se han de llevar a cabo para facilitar la inserción laboral de los grupos analizados, QUIÉNES pueden ser los beneficiarios de estas acciones y DÓNDE deberán llevarse a cabo las mismas.

■ ■ 2

Finalidad y objetivos del proyecto

El objetivo que se persigue con la realización de este estudio es definir cómo ayudar a estos grupos a resolver sus dificultades de empleo. Así pues, será necesario determinar qué dificultades encuentran en la actualidad para emplearse y/o autoemplearse, y definir las características que estos grupos presentan en relación con esas dos modalidades de empleo.

La orientación del estudio debe ser tal que, al final del mismo, se disponga de un instrumento que permita diseñar y proyectar actuaciones que tiendan a corregir las disfunciones identificadas, en forma de estudio detallado, que permita planificar y concretar el resto de las acciones del proyecto.

El objetivo general del proyecto se desglosa en una serie de metas parciales que a lo largo del presente estudio se pretenden alcanzar:

- Identificar los diferentes grupos susceptibles de ser considerados como grupos más desfavorecidos en Andalucía en relación con el mercado laboral en nuestra región.
- Determinar el número y la cuantificación territorial de estos grupos, procediendo a su identificación.
- Proceder a la caracterización diferencial de estos grupos, así como a la distribución por sexo, edad y otros factores de los mismos.
- Identificar lo más claramente posible las ocupaciones, formación, conocimientos profesionales y otras características de potencialidad de estos grupos.
- Caracterizar y determinar la situación asociada a cada uno de ellos.
- Establecer las ubicaciones y las concentraciones territoriales más importantes de los referidos grupos.
- Valorar la actitud emprendedora y hacia el autoempleo que presentan los miembros de los diferentes grupos caracterizados a través de informaciones previamente existentes.
- Valorar las aptitudes y actitudes para emprender que poseen los miembros de los grupos.
- Y, finalmente, inventariar qué oportunidades y potencialidades para el desarrollo empresarial y el autoempleo asociado se dan en aquellos territorios que tienen los mayores índices de grupos desfavorecidos.

La propuesta metodológica que sigue está orientada a alcanzar todos y cada uno de estos objetivos, sin perjuicio de que éstos queden precisados y ampliados en lo que sigue.

■ ■ 3

Resumen de carencias y posibilidades de los grupos

En la siguiente tabla se presentan las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de cada grupo de estudio. Estas carencias y habilidades han sido contrastadas con expertos representantes e integrantes de cada grupo que han colaborado con sus aportaciones en unas mesas de trabajo desarrolladas de acuerdo con la metodología que se anexa en el informe.

DEBILIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
DISCAPACITADOS			
Dependiendo del tipo de discapacidad y del grado, las personas ven limitadas su oferta de trabajo.	Desconocimiento por parte del empresariado sobre la reserva legal de puestos de trabajo a favor de los discapacitados, además de las subvenciones previstas por los organismos públicos para la contratación de estas personas. Asimismo existe un desconocimiento al respecto de la posibilidad de subcontratar a empresas compuestas por personas discapacitadas.	Alto grado de motivación de las personas discapacitadas para trabajar.	Apoyos de las administraciones públicas, tanto estatal como autonómica, a la integración sociolaboral de las personas discapacitadas.
Los discapacitados psíquicos tienen, como norma general, más dificultades para acceder al mercado laboral que los discapacitados físicos.	Falta de control por parte de la administración. Existen leyes pero no se cumplen.	Las dificultades relativas a la movilidad y a las barreras pueden subsanarse, en muchas ocasiones, a través de las nuevas tecnologías.	Apoyos de otras instituciones y organizaciones no gubernamentales a las personas discapacitadas.
Muchas de estas personas no pueden optar a puestos de trabajo en cuya ubicación no se tengan en cuenta las normas establecidas sobre eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación, transporte y sensoriales, y sociales.	Muchas empresas presentan hoy en día barreras físicas importantes para la contratación y accesibilidad de este grupo de personas.	De realizarse adaptaciones de empleo, se generaría mucho empleo.	Ampliación de las redes de apoyo.
Mayores dificultades de inserción cuando la discapacidad sobreviene a personas especializadas en un tipo de labor.	El empresario no distingue, a priori, el tipo de discapacidad de cada persona, aun cuando existe una tipología diferenciada y diferentes grados de discapacidad.	Existencia de Centros Especiales de Empleo.	
Falta de apoyo administrativo hacia el autoempleo.	Desconocimiento por parte del empresariado de las capacidades que tiene este grupo de personas.	Existencia de S. O. I.L. (Servicio de Orientación e Integración Laboral).	
Falta de ayudas a la transición hacia el mercado laboral como pueden ser becas o prácticas en empresas.			
Falta de adaptación de los puestos de trabajo.			
Falta de personal de acompañamiento a discapacitados psíquicos.			
Falta de conciencia social a la integración.			

■ ■ 4

Metodología empleada para la identificación de acciones

4.1_ **Identificación de Perfiles Profesionales**

Una vez dispuesta la información básica al respecto relativa a los grupos de estudio y con el fin de identificar las acciones más apropiadas para desarrollar con cada uno de ellos, se realizaron los siguientes trabajos:

- :: Definición de los perfiles idóneos de empleo.
- :: Definición de los perfiles reales particulares de cada grupo de estudio.
- :: Análisis comparativo de perfiles.
- :: Propuestas de soluciones.

:: **FASE I:**

DEFINICIÓN DE LOS PERFILES DE EMPLEO.

Para el desarrollo de esta fase I se contó, en primer lugar, con un experto en temas de empleo, cuya identificación consta en el anexo, que asesoró al equipo técnico de EIS respecto de las características curriculares mínimas que ha de tener una persona para acceder a un puesto de trabajo de cualificación básica, ya sea por cuenta ajena y/o por cuenta propia.

Las características del perfil de los empleados por cuenta ajena fueron contrastadas y validadas en una reunión de trabajo con el director de la oficina del INEM de Triana-Los Remedios, mientras que las características del perfil del emprendedor se validaron con técnicos del IFA, Instituto de Fomento de Andalucía y con el personal técnico experto en autoempleo de la empresa consultora Skill Consejeros de Gestión, cuyas identificaciones constan en el anexo.

Como consecuencia de este trabajo se obtuvo un listado de características concretas para ambos perfiles. Dichas características conforman los perfiles idóneos que, en opinión de los expertos de empleo consultados, han de tener las personas que quieran acceder al mercado laboral.

■ FASE II:

DEFINICIÓN DE LOS PERFILES REALES PARTICULARES DE CADA GRUPO DE ESTUDIO.

A continuación, un conjunto de expertos pertenecientes al Colegio Oficial de Psicólogos de Sevilla trabajó con el coordinador del proyecto en la confección de un cuestionario de captura de opiniones con el fin de obtener un listado de características concretas de los perfiles de empleo anteriormente mencionados.

Ante la previsible diversidad de posibles perfiles en función de los empleos concretos, y ante el desconocimiento de los puestos a analizar, el análisis se ha centrado en la definición de las características mínimas necesarias para poder acceder a un puesto de trabajo de bajo nivel de cualificación profesional.

Las características generales que estructuraban el cuestionario de opinión que se adjunta en el anexo 1, son las siguientes:

- PERFIL DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA:
 - Experiencia profesional en el sector de actividad.
 - Reciclaje y formación continua.
 - Conocimiento de idiomas y de ofimática.
 - Dedicación e interés en la búsqueda activa de empleo.
 - Disponibilidad para viajar.
 - Flexibilidad horaria.

- PERFIL DEL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA:
 - Experiencia profesional en el sector de actividad.
 - Reciclaje y formación continua.
 - Capacidad para captar recursos económicos.
 - Capacidad para asumir riesgos.

Una vez confeccionado el cuestionario se envió a representantes de asociaciones y organismos encargados de velar por el bienestar socioeconómico y laboral de las personas que integran dichos grupos, cuya relación concreta consta en el anexo.

Con la información recabada mediante estos cuestionarios se obtuvo un segundo listado compuesto por las características de los perfiles de empleo que, en la actualidad, posee la mayoría de las personas que integran cada grupo de estudio.

:: FASE III:

ANÁLISIS COMPARATIVO DE PERFILES.

El siguiente paso metodológico ha sido el de realizar un análisis comparativo entre los perfiles ideales y reales a efectos de determinar los problemas específicos en cada grupo de análisis.

Para ello se ha estructurado la documentación obtenida en las fases I y II en 16 tablas de resultados; 2 por cada grupo de estudio, una para el perfil por cuenta ajena y otra para el perfil por cuenta propia.

Dichas tablas anticipan de forma gráfica los procesos de itinerario de trabajo que se habrán de llevar a cabo con cada grupo de estudio con el objetivo de situar a sus componentes en el punto de partida idóneo para el acceso al empleo por cuenta ajena o al autoempleo asociado.

A continuación se detallan los conceptos de la información presentada en las tablas:

- La primera columna "CONCEPTOS" de ambas tablas refleja las características idóneas que un trabajador ha de tener para emplearse, ya sea por cuenta ajena y/o por cuenta propia.
- Las columnas 2, 3, 4 y 5 "TOTAL", "PARCIAL", "CASI NADA" y "NADA" muestran el grado de coincidencia que los perfiles actuales de cada grupo tienen con los perfiles idóneos definidos en la FASE I con los expertos de empleo.
- En la columna 6 "PROBLEMA" se recogen las carencias curriculares que se obtienen de la comparación anterior.

A continuación se presentan las tablas obtenidas por cada grupo de estudio:

GRUPO DISCAPACITADOS. TRABAJO POR CUENTA AJENA					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA AJENA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Con contrato de al menos 6 meses de duración			X		Sin contrato. La única experiencia profesional que tienen gira en torno a colaboraciones, prácticas y/o actividades no remuneradas
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Dedicación de horas lectivas a F.P II / Ciclo Formativo Grado Medio	X				
Nivel de conocimiento de idiomas:					
español nivel medio	X				
inglés (comercial, administrativo) nivel medio/bajo X				X	Sin conocimientos de inglés
Nivel de conocimiento de ofimática:					Bajo nivel de conocimientos ofimáticos
Correo electrónico/Internet nivel medio				X	
Windows nivel medio			X		
Office (Word, Excel, Power Point, Access) nivel medio			X		
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO					
Actualización periódica de la demanda de empleo	X				
Consulta a tabloneros de anuncios de ofertas de empleo				X	No consultan los tabloneros de anuncios de ofertas de empleo
Remisión/entrega de curriculum vitae		X			No utilizan todas las vías disponibles
Registro de altas en servicios de empleo (tutorización u orientación)	X				
Disponibilidad geográfica	X				
Disponibilidad sectorial		X			
Disponibilidad para bajar/subir de nivel socioeconómico		X			
Disponibilidad para viajar				X	No tienen disponibilidad para viajar

Como se deduce de la tabla anterior, varias son las carencias de las personas discapacitadas, que se encuentran en situación de emplearse por cuenta ajena, con respecto al perfil básico que los expertos en empleo consultados consideran que se ha de tener para acceder al mercado de trabajo.

En primer lugar, los expertos consultados consideran que el empresariado, a la hora de contratar, se decanta por personas que poseen una experiencia profesional previa bajo contrato de, al menos, seis meses de duración. En el caso de la gran mayoría de las personas discapacitadas su experiencia profesional se limita a colaboraciones, prácticas y/o actividades no remuneradas sin un contrato de trabajo.

Otra de las carencias de los integrantes del grupo que se observa en la tabla es el desconocimiento del idioma inglés y los bajos conocimientos de herramientas ofimáticas que, en la actualidad, son imprescindibles para desarrollar un gran número de trabajos.

Asimismo las personas discapacitadas se caracterizan por no consultar las ofertas de empleo que periódicamente se ofertan en los tableros de anuncios. Este hecho refleja la desconfianza que tienen con respecto a que su discapacidad sea incompatible con las funciones y responsabilidades que los puestos de trabajo ofertados en los tableros de anuncios demandan.

Igualmente, las personas discapacitadas no utilizan todas las vías existentes en el mercado laboral para hacer llegar sus curriculum vitae al mayor número de empresas que ofertan empleo. Las únicas vías que utilizan con regularidad son las empresas de trabajo temporal y las bolsas de trabajo, obviando otras vías de acceso como, por ejemplo, las agencias de colocación, la entrega directa de curriculum vitae a empresas próximas o ubicadas en su misma localidad de residencia, o el boca a oreja a través de contactos.

Otro de los problemas a los que han de hacer frente estas personas es la falta de disponibilidad para viajar que tienen, problema que se acentúa aun más al considerar que la mayor parte de estas personas no disponen de permisos de conducir ni tampoco de vehículos propios.

Finalmente, la tabla muestra otra carencia que caracteriza a las personas discapacitadas, y esta es la falta de disponibilidad horaria total al no estar en disposición de trabajar en jornadas cuando se trate de turnos de noche y corretornos. Esta imposibilidad es un hecho que generalmente se deriva de la propia discapacidad de estas personas y del gran proteccionismo familiar al que están sometidos.

GRUPO DISCAPACITADOS. AUTOEMPLEO					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garanticen conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes		X			Escasa experiencia profesional
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O. (Formación Profesional Ocupacional)				X	Falta de formación ocupacional
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA ASUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
formación en gestión empresarial				X	Falta de formación en gestión empresarial
Confección planes de empresa				X	No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa
Disponibilidad para viajar				X	No disponibilidad para viajar
Carné de conducir				X	No poseen carné de conducir
Vehículo propio				X	No disponibilidad de vehículo propio
Disponibilidad horaria total		X			No disponibilidad horaria total
Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)				X	No disponibilidad de recursos económico-financieros

Como se puede observar el principal problema que tienen las personas discapacitadas a la hora emprender una iniciativa de autoempleo es que tienen una escasa experiencia profesional que limita sus conocimientos técnicos, el conocimiento del sector propio de la actividad así como también la posibilidad de acceso a una cartera de clientes que les posibilite iniciar dicha actividad desde una situación de partida favorable.

Estas carencias que deberán ser objeto de tratamiento a través de mecanismos complementarios a los previstos para el proyecto Pioneros 106.

Este hecho, unido a su falta de formación ocupacional, convierte en difícil la posibilidad de generar iniciativas de autoempleo en el seno de este grupo de personas.

Por otra parte, tampoco disponen de formación en gestión empresarial, ni de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa bien estructurados.

A estas carencias básicas se suma la incapacidad para captar recursos económicos que tienen estas personas, con lo que su capacidad para asumir riesgos queda también limitada.

En este sentido no parece detectarse situación diferencial respecto a otros grupos sociales, por lo que su tratamiento podría ser similar.

El único elemento de diferencia posible puede centrarse en la movilidad, fundamentalmente en ciertos tipos de discapacidad; esta ausencia de movilidad obligará a desarrollar soluciones basadas en las nuevas tecnologías, vía que favorece la posibilidad de desplazar la actividad en lugar de la persona.

Esta vía, junto con una adaptación de los módulos de formación de apoyo previstos, es la principal actividad diferencial claramente posible para esta tipología de personas.

GRUPO INMIGRANTES. TRABAJO POR CUENTA AJENA					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA AJENA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Con contrato de al menos 6 meses de duración	X				
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Dedicación de horas lectivas a F.P II / Ciclo Formativo Grado Medio	X				
Nivel de conocimiento de idiomas:					
Español nivel medio			X		Bajo nivel de conocimiento del idioma español
Inglés (comercial, administrativo) nivel medio/bajo	X				
Nivel de conocimiento de ofimática:					
Correo electrónico/Internet nivel medio				X	Bajo nivel de conocimientos ofimáticos
Windows nivel medio				X	



➔	Office (Word, Excel, Power Point, Access) nivel medio				X
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO					
	Actualización periódica de la demanda de empleo	X			
	Consulta a tabloneros de anuncios de ofertas de empleo	X			
	Remisión/entrega de curriculum vitae	X			
	Registro de altas en servicios de empleo (tutorización u orientación)	X			
	Disponibilidad geográfica	X			
	Disponibilidad sectorial		X		
	Disponibilidad para bajar/subir de nivel socioeconómico		X		
	Disponibilidad para viajar	X			
	Carné de conducir				X
	Vehículo propio				X
	Disponibilidad horaria total	X			

En su gran mayoría no disponen de permiso de conducir

Los inmigrantes, de acuerdo con los datos obtenidos en los análisis y centrándonos en concreto en los que se encuentran en nuestro país en situación legal, son personas que se caracterizan por tener la formación y la experiencia laboral adecuadas para acceder al mercado laboral.

No obstante, varios son los problemas que se observan en este grupo a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Por un lado, tienen un escaso conocimiento del entorno, y más concretamente del idioma que se habla en su país de acogida, esto es, el castellano. Por otro lado, apenas poseen conocimientos en ofimática ya que, en la actualidad, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación se encuentran poco desarrolladas en sus países de origen.

Sin embargo, se trata de un grupo de personas muy activo a la hora de buscar trabajo. Los integrantes del grupo, en su gran mayoría, actualizan periódicamente la demanda de empleos, consultan los tabloneros de anuncios, utilizan todas las vías existentes en el mercado para hacer entrega de sus curriculum vitae, se registran en servicios de empleo donde reciben orientación de técnicos laborales, tienen una disponibilidad geográfica y horaria absoluta y, en la

medida en que las disposiciones legales del país de acogida lo permite, son personas que están en disposición de cambiar de sector de actividad para acceder a un empleo.

Por otro lado, y como consecuencia de la escasez de recursos económicos, estas personas no disponen de permisos de conducir ni de vehículos propios, por lo que sus capacidades de desplazamiento quedan bastante limitadas.

GRUPO INMIGRANTES. AUTOEMPLEO					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garantice conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes	X				
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O (Formación Profesional Ocupacional)				X	Falta de formación ocupacional
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA ASUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
Formación en gestión empresarial				X	Falta de formación en gestión empresarial
Confección planes de empresa				X	No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa
Disponibilidad para viajar	X				
Carné de conducir				X	No poseen carné conducir
Vehículo propio				X	No disponibilidad de vehículo propio
Disponibilidad horaria total	X				
Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)				X	No disponibilidad de recursos económico-financieros

Los inmigrantes que deciden abandonar su país de origen en busca de mejorar su situación sociolaboral son personas que, en su mayoría, poseen experiencia laboral.

No obstante, estas personas se caracterizan por carecer de formación ocupacional, formación en gestión empresarial y conocimientos técnicos para diseñar planes de empresa, así como un claro desconocimiento de las necesidades concretas para llevar adelante un proyecto empresarial en el país de acogida.

A estas carencias se une el hecho de la escasez de recursos económico-financieros, lo que dificulta en gran medida la posibilidad de estas personas para emprender iniciativas de auto-empleo.

Los problemas idiomáticos y la dificultad de creación de grupos mixtos entre inmigrantes y nativos son elementos a tener en cuenta, ya que les colocan en una situación de clara des-ventaja para colocarse en la posición de partida normal ante alternativas de autoempleo asociado.

En todo caso, como característica fundamental hay que apuntar que se trata de una alternativa escasamente explorada, y mucho menos utilizada, por este especial grupo de personas.

En esta línea, será necesario una dedicación muy particular en las acciones de promoción, sensibilización y, sobre todo, formación e información de posibilidades, con este grupo humano.

GRUPO JÓVENES. TRABAJO POR CUENTA AJENA					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA AJENA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Con contrato de al menos 6 meses de duración.			X		Sin contrato. La única experiencia profesional que tienen gira en torno a colaboraciones, prácticas y/o actividades no remuneradas
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Dedicación de horas lectivas a F.P II / Ciclo Formativo Grado Medio		X			
Nivel de conocimiento de idiomas:					
Español nivel medio	X				
Inglés (comercial, administrativo) nivel medio/bajo		X			



<p>➔ Nivel de conocimientos de ofimática:</p>				
Correo electrónico/Internet nivel medio				X
Windows nivel medio				X
Office (Word, Excel, Power Point, Access) nivel medio				X
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO				
Actualización periódica de la demanda de empleo	X			
Consulta a tableros de anuncios de ofertas de empleo				X
Remisión/entrega de curriculum vitae				X
Registro de altas en servicios de empleo (tutorización u orientación)	X			
Disponibilidad geográfica				X
Disponibilidad sectorial				X
Disponibilidad para bajar/subir de nivel socioeconómico				X
Disponibilidad para viajar				X
Carné de conducir	X			
Vehículo propio				X
Disponibilidad horaria total	X			

Apenas tienen disponibilidad geográfica

Como se desprende de la tabla anterior, el principal obstáculo que encuentran los jóvenes a la hora de su inserción en el mercado laboral es la búsqueda de su primer empleo. Esta dificultad viene marcada por las preferencias del empresario a la hora de contratar a personas con experiencia profesional previa.

En el caso particular de este grupo de personas, por norma general, la única experiencia profesional con que cuentan gira en torno a colaboraciones, prácticas y/o actividades no remuneradas no respaldadas por un contrato de trabajo.

La segunda gran carencia de los integrantes de este grupo es su escasa disponibilidad geográfica debido a que la remuneración percibida en un primer empleo normalmente no satisface las necesidades básicas de alquiler de vivienda y manutención derivadas de un cambio de residencia.

Por lo demás, es este un grupo que se caracteriza por cumplir todos los requisitos básicos de formación y disponibilidad que los expertos de empleo consideran como necesarios para acceder al mercado laboral.

Parece que, de acuerdo con las informaciones obtenidas y referido fundamentalmente a los trabajos no especializados, la principal ayuda que se puede, y debe, prestar a este grupo es el acceso al primer empleo como fórmula de adquirir la experiencia necesaria.

GRUPO JÓVENES. AUTOEMPLEO					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garantice conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes	X				
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O (Formación Profesional Ocupacional)		X			
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA A SUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
Formación en gestión empresarial	X				
Confección planes de empresa	X				
Disponibilidad para viajar		X			Disponibilidad parcial para viajar
Carné de conducir	X				
Vehículo propio				X	No disponibilidad de vehículo propio
Disponibilidad horaria total		X			No disponibilidad horaria total
Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)					No disponibilidad de recursos económico-financieros

Como muestra la tabla, varios son los impedimentos que dificultan a los jóvenes el acceso a la opción del autoempleo.

Por un lado, su corta experiencia profesional no es aval seguro para acometer con éxito empresas. Además, una gran parte de los integrantes de este grupo se encuentran cursando estudios, lo que limita considerablemente su disponibilidad de horarios.

Por otro lado, y no menos importante a la hora de emprender, los jóvenes se caracterizan por no disponer de los recursos económicos necesarios que permiten asumir los riesgos derivados de esta modalidad de empleo.

Desarrollar acciones que traigan como consecuencia la creación de grupos mixtos, compuestos por jóvenes con voluntad y sin experiencia y mayores con gran experiencia, y prestar una ayuda decidida en los aspectos financieros, son las vías que aparecen como adecuadas para resolver esta problemática.

Debemos destacar que, en todo caso, este grupo, junto con las mujeres y los parados de larga duración, son los tradicionalmente más estudiados y apoyados.

Por ello, y con las únicas excepciones derivadas de ciertas ubicaciones geográficas especialmente desfavorecidas, se puede afirmar que:

- Están suficientemente informados y sensibilizados.
- Disponen de una amplia abanico de lugares a los que dirigirse en búsqueda de información, formación y apoyo.

Por lo que, en nuestra opinión, los esfuerzos en estos grupos deben centrarse en lugares geográficos en los que existan carencias relativas de estos elementos.

GRUPO MINORÍAS ÉTNICAS. TRABAJO POR CUENTA AJENA					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA AJENA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Con contrato de al menos 6 meses de duración.			X		No tienen experiencia ni contrato de trabajo previo
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Dedicación de horas lectivas a F.P II / Ciclo Formativo Grado Medio			X		Escasa formación profesional
Nivel de conocimiento de idiomas:					
Español nivel medio	X				
Inglés (comercial, administrativo) nivel medio/bajo				X	Sin conocimientos de inglés



<p>➔ Nivel de conocimientos de ofimática:</p> <p>Correo electrónico/Internet nivel medio</p> <p>Windows nivel medio</p> <p>Office (Word, Excel, Power Point, Access) nivel medio</p>					Bajo nivel de conocimientos ofimáticos
			X		
			X		
			X		
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO					
Actualización periódica de la demanda de empleo					X
Consulta a tabloneros de anuncios de ofertas de empleo					X
Remisión/entrega de curriculum vitae			X		
Registro de altas en servicios de empleo (tutorización u orientación)					X
Disponibilidad geográfica	X				
Disponibilidad sectorial			X		
Disponibilidad para bajar/subir de nivel socioeconómico			X		
Disponibilidad para viajar	X				
Carné de conducir	X				
Vehículo propio	X				
Disponibilidad horaria total			X		

Falta de tutorización en el uso de servicios de empleo

Las personas de etnia gitana, la más abundante en la comunidad andaluza, componen uno de los grupos humanos con más dificultades para acceder al mercado laboral, ya sea por cuenta ajena como por cuenta propia.

Como elemento determinante inicial, de acuerdo con las informaciones obtenidas, debe tenerse en cuenta el significado que empleo y trabajo tienen para esta tipología de personas.

Un apreciable porcentaje de miembros de este grupo humano no entiende el empleo fijo como una alternativa real, centrandose su actividad en la obtención de recursos económicos que les permitan vivir, antes que una relación constante con un empleo, en el sentido tradicional del término.

Por otro lado, suelen ser personas que carecen de experiencia profesional previa sustanciada en alguna de las modalidades de contrato de trabajo existentes que les avale de cara a una posible contratación.

En segundo lugar, apenas tienen formación básica y/o formación profesional, siendo sus niveles de conocimiento de inglés y ofimática prácticamente nulos.

Asimismo, son en su mayoría, y por los motivos inicialmente apuntados, personas que no dedican el tiempo necesario a la búsqueda activa de empleo a través de los canales que el mercado laboral pone a su disposición, apreciándose una falta de tutorización en el uso de los distintos servicios de empleo existentes.

En conclusión, el apoyo a este grupo debe realizarse en un doble nivel:

- La modificación de hábitos respecto al trabajo únicamente puede ser atendida con planteamientos a medio y largo plazo, claramente fuera de los ámbitos temporales del proyecto Pioneros 106.
- La eliminación de carencias de corto plazo, dadas las especiales características sociológicas del grupo, debe realizarse en íntima relación con sus estructuras sociales tradicionales.

Cualquier otra aproximación al problema no produciría, muy probablemente, los resultados deseados.

GRUPO MINORÍAS ÉTNICAS. AUTOEMPLEO					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garantice conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes		X			Ejercicio ilegal de la profesión
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O (Formación Profesional Ocupacional)				X	Falta de formación ocupacional
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA A SUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
Formación en gestión empresarial				X	Falta de formación en gestión empresarial
Confección planes de empresa				X	No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa



➔ Disponibilidad para viajar	X		
Carné de conducir	X		
Vehículo propio	X		
Disponibilidad horaria total		X	Disponibilidad parcial de vehículo propio
Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)			X No disponibilidad de recursos económico-financieros

Las personas que integran la comunidad gitana se caracterizan por tener grandes necesidades de formación, no solo ocupacional, sino también en gestión empresarial y en el conocimiento necesario para llevar a cabo planes de empresa.

Sin embargo, es este un grupo cuyos integrantes suelen ser personas con una gran iniciativa empresarial. Aunque dichas iniciativas se enmarcan, en la mayoría de los casos, dentro de la ilegalidad y bajo fórmulas de economía sumergida.

Por otro lado, la etnia gitana se estructura en asentamientos de familias carentes de recursos económicos cuyas comunidades no son un respaldo económico al que puedan recurrir sus integrantes en caso de necesidad, por lo que la capacidad de estas personas para captar recursos económicos y asumir riesgos es muy escasa.

De forma adicional es preciso destacar que la realización de actividades por cuenta propia de forma tradicional no es entendida como un modelo a seguir por amplios segmentos de esta comunidad. En este sentido se dispone de un punto de partida especialmente difícil ya que:

- Se debe conseguir que la actividad sea valorada.
- Se deben desarrollar modelos a seguir.
- Se debe convencer de la necesidad de realizar actividades no sumergidas.

Por contraposición, y esto es en parte una paradoja, la etnia gitana posee una amplia experiencia en la realización de actividades por cuenta propia, normalmente dentro de la economía sumergida, pero con un alto nivel de gusto por el riesgo.

En consecuencia, la principal línea de trabajo con este grupo será, en el horizonte temporal del Proyecto Pioneros 106, conseguir el afloramiento de actividades empresariales que sirvan de ejemplo y camino a seguir en el futuro, además de la creación de estructuras con participación de estas comunidades que garanticen una continuidad futura de la actividad laboral.

GRUPO MUJERES. TRABAJO POR CUENTA AJENA					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garantice conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes		X			Ejercicio ilegal de la profesión
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O (Formación Profesional Ocupacional)				X	Falta de formación ocupacional
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA A SUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
Formación en gestión empresarial				X	Falta de formación en gestión empresarial
Confección planes de empresa				X	No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa
Disponibilidad para viajar	X				
Carné de conducir	X				
Vehículo propio	X				
Disponibilidad horaria total		X			Disponibilidad parcial de vehículo propio
Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)			X		Escasa disponibilidad de recursos económico-financieros

Las personas que integran este grupo, las mujeres, al igual que en el caso de los jóvenes, se caracterizan por tener cubiertos casi todos los requisitos básicos que establecen los expertos de empleo para acceder al mercado laboral por cuenta ajena.

Los niveles de formación y la búsqueda activa de empleo, tal y como muestra la tabla, no suponen un problema para este grupo.

No obstante, las mujeres encuentran problemas a la hora de acreditar una experiencia pro-fesional previa bajo contrato por varios motivos:

- Apenas tienen experiencia profesional contrastable con contrato de trabajo de más de 6 meses de duración.
- Las cargas familiares a menudo suponen un impedimento para su contratación.

Las continuas salidas y, como consecuencia, reincorporaciones puntuales al mercado laboral se traducen en una inestabilidad de la actividad profesional de la que huyen los empresarios.

GRUPO MUJERES. AUTOEMPLEO					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garantice conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes		X			Poseen una experiencia profesional parcial. Períodos de inactividad durante la maternidad y lactancia
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O (Formación Profesional Ocupacional)	X				
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA A SUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
Formación en gestión empresarial	X				
Confección planes de empresa	X				
Disponibilidad para viajar	X				
Carné de conducir	X				
Vehículo propio	X				



➔	Disponibilidad horaria total	X
	Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)	X

Como se deduce de la tabla anterior, en el caso de las iniciativas de autoempleo el escenario es muy diferente ya que se observa que el grupo de las mujeres posee el perfil idóneo para acometer iniciativas de autoempleo.

En su gran mayoría, las integrantes de este grupo han tenido alguna experiencia profesional de al menos seis meses de duración. Asimismo, sus niveles de formación ocupacional, empresarial y de confección de planes de empresa son los adecuados para llevar a cabo este tipo de iniciativas.

Así mismo estas personas se caracterizan por estar en disposición de captar recursos económicos, ya sea a través de capital propio, de la concesión de créditos por parte de entidades financieras y/o de obtención de subvenciones por parte de diferentes organismos e instituciones.

Por todo ello se detecta capacidad como para asumir los riesgos que este tipo de iniciativas empresariales llevan inmersos.

Son válidas, por tanto, para este grupo, en términos generales, las conclusiones obtenidas para el grupo de jóvenes. A su alcance se encuentran numerosas alternativas para ayudarles a resolver sus principales problemas.

Por ello, a efectos de Pioneros 106, las líneas de trabajo con este grupo deben centrarse en:

- Lugares geográficos en los que exista una manifiesta escasa dotación de recursos.
- Grupos de mujeres que, por sus responsabilidades familiares, no pueden trabajar en horarios rígidos.
- Reincorporación al mercado laboral de mujeres que, por diversas causas, hayan tenido necesidad de cortar su vida laboral.

En estos casos las acciones deben centrarse en desarrollar adaptaciones profundas de los mecanismos y herramientas tradicionales de apoyo al empleo para los tipos específicos de grupos citados en los párrafos anteriores.

GRUPO PARADOS DE LARGA DURACIÓN. TRABAJO POR CUENTA AJENA					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA AJENA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Con contrato de al menos 6 meses de duración.	X				
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Dedicación de horas lectivas a FP II / Ciclo Formativo Grado Medio	X				
Nivel de conocimiento de idiomas:					
Español nivel medio	X				
Inglés (comercial, administrativo) nivel medio/bajo			X		Bajo nivel de conocimiento del idioma inglés
Nivel de conocimientos de ofimática:					Bajo nivel de conocimientos ofimáticos
Correo electrónico/Internet nivel medio			X		
Windows nivel medio			X		
Office (Word, Excel, Power Point, Access) nivel medio			X		
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO					
Actualización periódica de la demanda de empleo	X				
Consulta a tablones de anuncios de ofertas de empleo	X				
Remisión/entrega de curriculum vitae		X			
Registro de altas en servicios de empleo (tutorización u orientación)			X		Falta de tutorización en el uso de servicios de empleo
Disponibilidad geográfica	X				
Disponibilidad sectorial		X			
Disponibilidad para bajar/subir de nivel socioeconómico		X			
Disponibilidad para viajar		X			
Carné de conducir		X			
Vehículo propio		X			
Disponibilidad horaria total	X				

Uno de los problemas más significativos con los que se encuentran las personas mayores paradas de larga duración es la preferencia del empresariado por contratar a personas de edades más jóvenes.

No obstante, la mayoría de los integrantes de este grupo tienen la gran ventaja de poseer una dilatada experiencia profesional, así como también una formación profesional que les avala a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Pero existen unas carencias que afectan de manera muy significativa a estas personas, y estas son las derivadas de los continuos cambios que demanda el mercado profesional y que obligan a los trabajadores en situación de empleo y/o desempleo a estar en continua adaptación. En el caso particular de este grupo de personas estas carencias son:

- Un bajo nivel de conocimientos del idioma inglés.
- Un bajo nivel de conocimientos de ofimática y de NTIC's.
- Una falta de tutorización en el uso de los servicios de empleo.

Dado el amplio tratamiento de necesidades ofertado a este grupo y su concentración en áreas eminentemente ciudadanas entendemos que, por las características del Proyecto Pioneros 106, no resulta aconsejable centrarse en este grupo más que en la alternativa de empleo por cuenta propia a través de autoempleo asociado.

GRUPO PARADOS DE LARGA DURACIÓN. AUTOEMPLEO					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garantice conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes		X			
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O (Formación Profesional Ocupacional)		X			
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA A SUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
Formación en gestión empresarial		X			



Confección planes de empresa		X	
Disponibilidad para viajar		X	Disponibilidad parcial para viajar
Carné de conducir		X	Disponibilidad parcial de carné de conducir
Vehículo propio		X	Disponibilidad parcial de vehículo propio
Disponibilidad horaria total	X		
Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)			X No disponibilidad de recursos económico-financieros

De acuerdo con todos los estudios e informaciones de que disponemos, parece que la alternativa de trabajo por cuenta propia a través del autoempleo asociado es la línea óptima de trabajo para con este grupo humano.

A la hora de iniciar una actividad emprendedora, las personas mayores paradas de larga duración poseen una serie de ventajas pero también ciertas carencias.

De entre las ventajas que poseen los integrantes de este grupo hay que destacar su dilatada experiencia profesional, lo que les dota de abundantes conocimientos técnicos, así como también del sector y, por tanto, de una buena disposición para acceder a una cartera de clientes.

De igual modo, estas personas disponen de la formación ocupacional básica necesaria para acometer iniciativas de autoempleo.

Sin embargo, tal y como se observa en la tabla, los parados de larga duración no tienen una disponibilidad plena para viajar, ya que un número importante de los integrantes del grupo no dispone del permiso de conducir ni de vehículo propio. Aunque la mayor de sus carencias radica en la falta de recursos económico - financieros que refleja su perfil, por lo que su capacidad para asumir riesgos y por lo tanto para emprender, acometiendo una iniciativa de autoempleo, queda limitada.

Existen un amplio número y variedad de sistemas de apoyo para este grupo, sistemas que adolecen de las mismas características que la totalidad de los apoyos:

- Su relativa concentración en zonas urbanas o de grandes y medianos municipios rurales.
- La escasa especialización por grupos específicos en las zonas rurales.

La actuación, o al menos sus líneas fundamentales en Pioneros 106 parece clara y debe, en nuestra opinión, regirse por las siguientes líneas:

- Es manifiestamente imposible, por la escasez de recursos, aportar soluciones globales.
- Es preciso, por tanto, centrarse en subsegmentos, incluso nichos, que tengan características particulares.
- Es sólo posible realizarlo en términos de prueba piloto.
- Deben centrarse en acciones claramente innovadoras que, aun cuando suponen una mayor cuota de riesgo, aportarán vías alternativas de solución reales para estos nichos.

GRUPO RECLUSOS. TRABAJO POR CUENTA AJENA					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA AJENA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Con contrato de al menos 6 meses de duración.				X	Escasa experiencia profesional
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Dedicación de horas lectivas a F.P II / Ciclo Formativo Grado Medio				X	Falta de formación y cultura general
Nivel de conocimiento de idiomas:					
Español nivel medio		X			
Inglés (comercial, administrativo) nivel medio/bajo				X	Falta de conocimientos del idioma inglés
Nivel de conocimientos de ofimática:					Escaso nivel de conocimientos ofimáticos
Correo electrónico/Internet nivel medio				X	
Windows nivel medio				X	



Office (Word, Excel, Power Point, Access) nivel medio					X
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO					
Actualización periódica de la demanda de empleo	X				
Consulta a tableros de anuncios de ofertas de empleo	X				
Remisión/entrega de curriculum vitae			X		
Registro de altas en servicios de empleo (tutorización u orientación)			X		
Disponibilidad geográfica					X
Disponibilidad sectorial		X			
Disponibilidad para bajar/subir de nivel socioeconómico	X				
Disponibilidad para viajar					X
Carné de conducir	X				
Vehículo propio					X
Disponibilidad horaria total			X		
					No tienen una disponibilidad horaria total al no poder trabajar en jornadas partidas

El perfil de los reclusos tiene bastantes discordancias con respecto al perfil idóneo que los expertos en empleo consideran que ha de tener un trabajador que quiere estar en disposición de emplearse por cuenta ajena. En este sentido existen dos diferencias claras respecto a otros grupos: Su incapacidad de movimiento y la falta de credibilidad y confianza inicial de los posibles empleadores.

De forma adicional, los integrantes de este grupo se caracterizan por tener una escasa experiencia profesional. A esta realidad hay que añadir el hecho de que estas personas carecen de formación profesional y de cultura en general. Igualmente, sus conocimientos del idioma inglés y de ofimática son inexistentes.

Por otro lado, la mayor parte de las personas reclusas o en régimen de semilibertad no tienen una actitud activa en la búsqueda de empleo, ya que no se registran en los distintos servicios de empleo que el mercado laboral pone a su disposición, ni realizan una entrega estructurada y periódica de curriculum vitae.

Tampoco presentan una disponibilidad de horario total, ni geográfica, ni para viajar, ya que en su gran mayoría no disponen de vehículo propio.

En consecuencia, excepto acciones tales como:

- formación complementaria preparatoria para el momento de su salida de la institución penitenciaria,
- acuerdos con la propia institución penitenciaria para la creación de empresas internas o de acuerdos con empresas externas o
- el autoempleo asociado,

escasas son las alternativas restantes de acciones para este grupo.

GRUPO RECLUSOS. AUTOEMPLEO					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garantice conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes				X	Escasa experiencia profesional
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O (Formación Profesional Ocupacional)			X		Falta de formación ocupacional
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA A SUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
Formación en gestión empresarial				X	Falta de formación en gestión empresarial
Confección planes de empresa				X	No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa
Disponibilidad para viajar				X	No Disponibilidad para viajar
Carné de conducir	X				Disponibilidad parcial de carné de conducir
Vehículo propio				X	No Disponibilidad de vehículo propio
Disponibilidad horaria total			X		No disponibilidad horaria total
Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)				X	No disponibilidad de recursos económico-financieros

En cuanto a los reclusos que están en disposición de iniciar una actividad emprendedora el panorama, no es tampoco fácil, parece ser la única vía de trabajo posible.

Además de carecer de experiencia profesional, estas personas no disponen de formación ocupacional, así como tampoco poseen formación en gestión empresarial ni conocimientos para llevar a cabo planes de empresa.

A todas estas carencias se une el hecho de que las personas recluidas o en régimen de semilibertad no disponen de recursos económicos y, por tanto, no están en situación para asumir riesgos.

Por tanto, y como elemento piloto, parece desprenderse que acciones mixtas externo - internas a la institución pueden ser las únicas posibles para una ayuda real a este grupo.

Entendemos por acciones mixtas las que estén orientadas en la línea de:

- Crear una empresa de economía social.
- Que disponga de socios externos no reclusos y reclusos.
- Que la actividad productiva se realice de forma fundamental en el interior de la institución penitenciaria.
- Que el resto de las actividades se desarrollen fuera.
- Que en el momento de la salida de la institución, las personas se incorporen a la actividad externa.

Todo ello acompañado de la necesidad de adaptar de forma profunda la totalidad de mecanismos, herramientas y procedimientos de apoyo a estas particulares características de este tipo de empresas.

GRUPO TOXICÓMANOS. TRABAJO POR CUENTA AJENA					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA AJENA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Con contrato de al menos 6 meses de duración			X		Sin contrato. La única experiencia profesional que tienen gira en torno a colaboraciones, prácticas y/o actividades no remuneradas
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Dedicación de horas lectivas a F.P II / Ciclo Formativo Grado Medio				X	
Nivel de conocimiento de idiomas:					Escaso conocimiento de idiomas
Español nivel medio		X			
Inglés (comercial, administrativo) nivel medio/bajo				X	
Nivel de conocimientos de ofimática:					Falta de conocimientos ofimáticos
Correo electrónico/Internet nivel medio				X	
Windows nivel medio				X	
Office (Word, Excel, Power Point, Access) nivel medio				X	
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO					
Actualización periódica de la demanda de empleo	X				
Consulta a tableros de anuncios de ofertas de empleo	X				
Remisión/entrega de curriculum vitae		X			
Registro de altas en servicios de empleo (tutorización u orientación)				X	Falta de tutorización en el uso de servicios de empleo
Disponibilidad geográfica	X				
Disponibilidad sectorial		X			
Disponibilidad para bajar/subir de nivel socioeconómico	X				
Disponibilidad para viajar	X				
Carné de conducir	X				
Vehículo propio				X	
Disponibilidad horaria total	X				

El perfil de las personas que integran este grupo es muy similar al de las personas reclusas o en régimen de semilibertad.

Las personas toxicómanas no poseen, en su mayoría, experiencia laboral bajo contrato de al menos 6 meses de duración. Asimismo tampoco poseen formación profesional, ni conocimientos de idiomas, ni de ofimática.

A estas carencias hay que añadir la no disponibilidad de vehículo propio y la falta de tutorización en el uso de los servicios de empleo existentes en el mercado profesional, lo que dificulta aún más, si cabe, su acceso a un puesto de trabajo por cuenta ajena.

Vale, por tanto, lo apuntado al analizar los anteriores grupos.

GRUPO TOXICÓMANOS. AUTOEMPLEO					
PERFIL TRABAJADOR CUENTA PROPIA					
CONCEPTOS	TOTAL	PARCIAL	CASI NADA	NADA	PROBLEMA
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
Prácticas profesionales de al menos 6 meses de duración que garantice conocimientos técnicos, conocimientos del sector y el acceso a una cartera de clientes			X		Escasa experiencia profesional
RECICLAJE Y FORMACIÓN CONTINUA					
Titulación de F.P.O (Formación Profesional Ocupacional)				X	Falta de formación ocupacional
CAPACIDAD DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y CAPACIDAD PARA A SUMIR RIESGOS					
Viabilidad técnica					
Formación en gestión empresarial				X	Falta de formación en gestión empresarial
Confección planes de empresa				X	No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa
Disponibilidad para viajar	X				
Carné de conducir	X				
Vehículo propio				X	No Disponibilidad de vehículo propio
Disponibilidad horaria total	X				
Viabilidad económico-financiera (respaldo económico: capital propio, créditos en entidades financieras, subvenciones, otros)				X	No disponibilidad de recursos económico-financieros

Las posibilidades que tienen estas personas para emprender una iniciativa de autoempleo son igualmente reducidas.

El perfil para el trabajo por cuenta propia de estas personas se caracteriza por una escasa experiencia profesional y una ausencia de formación ocupacional. A este hecho hay que añadir la falta de formación en gestión empresarial y la carencia de los conocimientos necesarios que tienen estas personas para llevar a cabo planes de empresa.

Por último, las personas que integran este grupo no disponen de capital propio, ni de la posibilidad de acceder a créditos y/o subvenciones, por lo que su capacidad para asumir riesgos es inexistente.

En este sentido, no parece muy posible trabajar con estos grupos mas que en las siguientes líneas:

- Creación de empresas de economía social soportadas por instituciones de apoyo a estos grupos. Las personas concretas que las formen deben pertenecer a ellas únicamente durante los tiempos de rehabilitación, dejando su puesto una vez la hayan finalizado.
- Suele existir una gran correlación entre este grupo humano y su residencia en zonas marginales. Es también frecuente que existan bastantes dificultades para la realización de ciertos trabajos como la lectura de contadores, reparaciones de servicios básicos, recogida de basuras y otros servicios a la comunidad en estas zonas.

En esta línea una posible vía de trabajo consiste en la creación de empresas de economía social formadas por estos grupos humanos para la prestación de estos servicios, ya que serán mejor aceptados por los residentes.

■ FASE IV:

PROPUESTAS DE SOLUCIONES.

Más que propuestas de soluciones deberemos definir esta parte del trabajo como de posibles líneas de acción.

Estas líneas de acción no pretenden aportar soluciones definitivas a los problemas detectados; la gran mayoría de ellos no sólo superan el espacio y la dimensión del proyecto Pioneros 106 sino que, incluso, caen completamente fuera de la órbita de sus atribuciones.

Por tanto, las aportaciones siguientes deben ser entendidas como propuestas piloto cuya finalidad consiste en:

- Alcanzar una definición profunda de la acción.
- Verificar su viabilidad real en el mercado.
- En caso positivo, desarrollar una metodología de aplicación futura.
- Añadir estas acciones (las positivas) a los bancos de buenas prácticas a disposición de los sistemas de apoyo a la creación de empleo.

En este sentido, las siguientes propuestas toman como base los itinerarios de trabajo que se recomienda seguir con cada uno de los grupos de estudio, itinerarios formados por los siguientes pasos:

- Preparar al conjunto de los grupos de estudio para llevarles a un nivel básico de conocimientos con el fin de que sus integrantes estén en disposición de crear sus propias empresas. Este es un paso básico, probablemente con la excepción de los grupos de jóvenes, mujeres y parados de larga duración, para colocar al resto de los grupos en la línea normal de salida en la búsqueda de empleo.
- Realizar con ellos campañas de promoción, de sensibilización y de creación de empresas. Estas actividades están contempladas dentro del plan Pioneros 106.
- Una vez se hayan desarrollado los planes específicos de creación de empresas con cada grupo, habrá que asesorar a estas personas en la correcta gestión de las mismas. Para ello habrá que estructurar planes concretos de formación y asistencia in situ.

Teniendo en cuenta que el tercero de los pasos, formación y apoyo, se va a desarrollar a través de las siguientes acciones de Pioneros 106, nos centraremos en este punto en:

1. La eliminación de las carencias diferenciales previas existentes en cada grupo de estudio para tratar de colocarlos en la línea normal de salida.
2. Las necesidades de adaptación específicas para la realización de campañas de promoción, sensibilización y creación de empresas.
3. La definición de las acciones concretas de apoyo únicamente en aquellos casos en que esta sea la única vía de resolver carencias iniciales.

La tercera línea de acción se cubrirá con las Unidades de Conocimiento que en la actualidad se imparten ya en las Escuelas de Empresas.

A continuación se presentan unas tablas que reflejan las carencias que tienen los integrantes de cada grupo para alcanzar un nivel básico que les permita estar en disposición de crear sus propias empresas, las vías de solución adecuadas para hacer frente a dichas carencias y las zonas territoriales donde se recomienda implantar las soluciones propuestas.

5

Líneas de acción propuestas

Los resultados del estudio indican las acciones que, a priori, se han identificado como consecuencia de la información secundaria investigada y las conclusiones extractadas de las mesas de trabajo mantenidas con los representantes e integrantes de los grupos objeto de estudio.

Dichas acciones habrán de ser estudiadas en profundidad, en cada uno de los territorios señalados, puesto que cada acción ha de suponer una "Acción Pionera" y por tanto un proyecto independiente.

No obstante se recomienda, antes de iniciar una acción, que las carencias detectadas en cada uno de los grupos sean contrastadas sobre el terreno, con los representantes de asociaciones de los grupos de estudio, para que el impacto de dichas acciones se adapte a la realidad actual de cada territorio.

5.1_ Discapacitados

Como método global de análisis se ha partido del establecimiento de una tabla resumen con los elementos a tener en cuenta para establecer líneas de apoyo al empleo para cada grupo humano analizado.

Tal como puede apreciarse, el punto de partida de la tabla lo compone el elemento ya analizado de los problemas específicos detectados para cada particular grupo de trabajo.

De acuerdo con la metodología aceptada, cada problema debe tener, siempre que sea posible, cuando menos una solución, aspecto que queda apuntado de forma resumida en las tablas.

Pero cada solución, en función del grupo al que va dirigida, requiere de una serie de actuaciones incardinadas en el territorio. Para la realización de este análisis y la elaboración de la correspondiente propuesta territorial se ha partido de la metodología de trabajo descrita en el correspondiente apartado del presente informe relativo al análisis de territorios.

La tabla presenta los ya conocidos problemas, definiendo, en caso de que sea posible, tanto la vía o vías de solución, como los territorios en los que se estima que puede resultar conveniente actuar en función de los parámetros elegidos para los análisis territoriales.

Para la presentación de las propuestas vamos a seguir el esquema propuesto en el triple sentido de:

1. Proponer aquellas actuaciones que permitan que los grupos alcancen la posición de salida definida como normal para la totalidad de los analizados.
2. Definir las especificaciones y adaptaciones que deben ser incluidas para adaptar las herramientas, sistemas y procedimientos a las necesidades específicas de los grupos destinatarios.

PROBLEMA	SOLUCIÓN	TERRITORIO
POR CUENTA AJENA		
Escasa experiencia profesional.	Creación de un servicio por el cual se gestionen prácticas a personas discapacitadas.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No poseen conocimientos de inglés.	Impartición de cursos de inglés en los Centros para Discapacitados.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Bajo nivel de conocimientos ofimáticos.	Impartición de cursos básicos de ofimática en los Centros para Discapacitados.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No consultan los tabloneros de anuncios de ofertas de empleo. Creación de un servicio de asesoramiento.	ramiento de búsqueda efectiva de empleo. Adra, Algeciras, Lucena, Motril,	Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No utilizan todas las vías disponibles de remisión o entrega de curriculum vitae.	Creación de un servicio de asesoramiento de búsqueda efectiva de empleo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
POR CUENTA PROPIA		
No utilizan todas las vías disponibles de remisión o entrega de curriculum vitae.	Creación de un servicio de asesoramiento de búsqueda efectiva de empleo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de formación ocupacional.	Asesoramiento y ayuda para facilitar el acceso a programas existentes.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de formación en gestión empresarial.	Impartir cursos de formación en gestión empresarial en los centros de discapacidad y/o en sus propios hogares a través de internet.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa.	Crear un servicio de formación y asesoramiento en la confección de planes de empresa.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No disponibilidad para viajar.	Creación de centros de teletrabajo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No poseen carné de conducir.	Creación de centros de teletrabajo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No disponibilidad de vehículo propio.	Creación de centros de teletrabajo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No disponibilidad horaria total.	Creación de centros de teletrabajo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.

3. En la medida en que sea posible, entendiendo como posible aquel conjunto de acciones que siendo particulares para cada grupo pueden ser puestas en marcha, definir este tipo de apoyos puntuales especializados para la puesta en marcha y la gestión de empresas.

Elementos de complementación del punto conjunto de partida: Para conseguir que las personas que integran este grupo se encuentren en disposición de asimilar las Unidades de Conocimiento que en la actualidad se imparten en las Escuelas de Empresas, habrá que desarrollar una serie de acciones previas:

- ❑ Crear un servicio de ayuda a personas discapacitadas en el que se gestionen prácticas remuneradas en empresas. Dichas prácticas han de incluir la posibilidad de contratación de estas personas por las empresas al término de las mismas. De esta forma se atacará de raíz la carencia de experiencia profesional detectada entre los integrantes del grupo.
- ❑ Diseño e impartición de cursos de inglés que doten a las personas perceptoras de estos cursos de un nivel medio en este idioma, tanto hablado como escrito.

Dichos cursos han de constar de una parte teórica y otra parte práctica. El grado de conocimiento adquirido por los participantes se establecerá mediante un test final cuya superación deberá indicar que estas personas se encuentran ya en disposición de trabajar en este idioma. A la terminación de estos cursos los alumnos recibirán un certificado acreditativo del conocimiento adquirido.

- ❑ Diseño e impartición de cursos de ofimática para usuarios finales en los que se impartan conocimientos de los paquetes informáticos más utilizados por las empresas. Dichos cursos se impartirán en aulas dotadas de equipos informáticos actualizados y con conexión a red. A la terminación de los mismos, los alumnos recibirán un título que acredite la superación de las materias recibidas.
- ❑ Creación de un servicio de asesoramiento y búsqueda de empleo en el que los alumnos aprendan a utilizar todas las vías disponibles en el mercado laboral para buscar trabajo.
- ❑ Asimismo, el servicio deberá organizar unas jornadas en las cuales se enseñe a los beneficiarios del mismo a confeccionar de forma correcta un curriculum vitae, así como varias sesiones de "rol play" en las cuales el monitor haga el papel de entrevistador y el alumno haga el papel de candidato a un puesto de trabajo.

Dichas sesiones se grabarán en video y serán analizadas por el monitor que, posteriormente, las proyectará entre los participantes para mostrar los fallos que hayan podido cometer en la entrevista ficticia para así corregir desviaciones.

Una vez realizadas estas acciones, las personas que integran este grupo estarán al nivel mínimo requerido para poder adquirir los conocimientos necesarios que les hagan pensar en la posibilidad de emprender su propia actividad empresarial.

Acciones especializadas de promoción y sensibilización. Llegados a este punto, se habrán de realizar campañas de promoción, de sensibilización y de creación de empresas en las cuales se ofrezca a estas personas la posibilidad de crear y gestionar sus propias empresas. Estas campañas se estructurarán de acuerdo a las siguientes líneas de acción:

- ■ Creación de un servicio de asesoramiento y ayuda que facilite el acceso de estas personas a los programas existentes en formación ocupacional. Dicho servicio ofrecerá la posibilidad de asistir a jornadas en las que participarán ponentes cuyo perfil coincida con el de una persona emprendedora exitosa que haya adquirido sus conocimientos por esta vía.
- ■ Creación de un servicio de ayuda y asesoramiento a distancia para la creación de empresas que informe a los participantes respecto de los requisitos básicos que se necesitan para crear una empresa. Dicho servicio, cuyo acceso se realizará vía Internet, habrá de asesorar al usuario en la forma en que este debe confeccionar una memoria de proyecto, así como también en la variedad de organismos e instituciones a las que se puede acudir para solicitar ayudas y/o subvenciones.
- ■ Diseño e impartición de cursos de formación en gestión empresarial en los Centros para Discapacitados en los que se impartan, entre otros, conocimientos de gestión empresarial, confección de planes de empresa y análisis básico de balances.

Actuaciones especiales de apoyo a la constitución de empresas. Como consecuencia de las acciones anteriores se deberá estar en disposición de seleccionar aquellos proyectos de creación de empresas que sean viables. Las personas que integren dichos proyectos serán los beneficiarios de las acciones de formación y asesoramiento in situ que se exponen a continuación y que se estructurarán de acuerdo con las características específicas de este grupo particular.

En este sentido, y como elemento situacional, hemos de tener en cuenta que el grupo de discapacitados posee como elemento diferencial básico respecto a otros grupos la limitación de su movilidad.

Por tanto, hemos de tener en cuenta la necesidad de desarrollar acciones concretas de apoyo, en términos de proyectos piloto, centrados en el uso de las nuevas tecnologías que pueden prestar un apoyo inestimable a este grupo.

- ❖ Creación de Centros de Teletrabajo que suplan las dificultades de desplazamiento de los integrantes del grupo. Dichos centros estarán dotados de la suficiente infraestructura telemática para poder desarrollar diferentes actividades relacionadas con las NTIC y se caracterizarán por el hecho de que los emprendedores gestores de los mismos se encontrarán física y/o temporalmente separados.

5.2_ Inmigrantes

La siguiente tabla contiene un resumen de problemas, soluciones y territorio de acción conforme a la metodología desarrollada.

Tal como viene siendo, y seguirá siendo en adelante, usual en la presentación, se incluyen las alternativas de empleo por cuenta ajena y por cuenta propia en la misma tabla.

PROBLEMA	SOLUCIÓN	TERRITORIO
POR CUENTA AJENA		
Bajo nivel de conocimiento del idioma español.	Impartir cursos de español a los integrantes del grupo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Bajo nivel de conocimientos ofimáticos.	Impartir cursos de ofimática a los integrantes del grupo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
POR CUENTA PROPIA		
Falta de formación ocupacional.	Asesoramiento y ayuda para acceso a programas existentes.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de formación en gestión empresarial.	Impartir cursos de formación en gestión empresarial en las asociaciones de inmigrantes y/o en sus propios hogares a través de Internet.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa.	Crear un servicio formación y asesoramiento en la confección de planes de empresa.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No disponibilidad de carné de conducir ni vehículo propio.	Creación de una autoescuela para inmigrantes.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.

Acciones relativas a alcanzar una situación de partida nivelada respecto al resto de grupos de análisis.

Como ha quedado referenciado en el análisis, dos son los elementos de dificultad en cuanto a la situación de partida: por una parte, su escaso conocimiento del idioma y, por otra, su falta de manejo de la ofimática. Ambas cuestiones deberán ser resueltas.

En este sentido, las acciones a desarrollar con los inmigrantes para ponerlos en el punto de salida a partir del que puedan optar a un puesto de trabajo son las siguientes:

- Diseño e impartición de cursos de español para que adquieran el nivel de conocimiento necesario que les permita relacionarse apropiadamente cuando accedan a un puesto de trabajo.
- Diseño e impartición de cursos de ofimática para usuarios en los que se impartan conocimientos de los paquetes informáticos más utilizados por las empresas.
Dichos cursos se impartirán en aulas dotadas de equipos informáticos actualizados y con conexión a red. A la terminación de los mismos, los alumnos recibirán un título que acredite la superación de las materias recibidas.

Si existe un grupo humano necesitado de adaptación de mecanismos, herramientas y tecnologías, es el de los inmigrantes.

Por ello, las campañas de promoción, de sensibilización y de creación de empresas con los inmigrantes deberán ser similares a las que se han de realizar con el resto de los grupos, pero incluirán el tratamiento de aquellos aspectos legales a los que estas personas están sujetas al residir en un país ajeno al suyo de origen.

- Creación de un servicio de asesoramiento y ayuda que facilite el acceso de estas personas a los programas existentes en formación ocupacional. Dicho servicio ofrecerá la posibilidad de asistir a jornadas en las que participarán ponentes cuyo perfil coincida con el de una persona emprendedora exitosa que haya adquirido sus conocimientos por esta vía.
- Creación de un servicio de ayuda y asesoramiento a distancia para la creación de empresas que informe a los usuarios respecto de los requisitos básicos que se necesitan para crear una empresa. Dicho servicio, habrá de asesorar al usuario en la forma en que debe confeccionar una memoria de proyecto, así como también en la variedad de organismos e instituciones a las que se puede acudir para solicitar ayudas y/o subvenciones.
- Diseño e impartición de cursos de formación en gestión empresarial en los Centros de acogida y/o reunión de inmigrantes en los que se impartan, entre otros, conocimientos de gestión empresarial, confección de planes de empresa y análisis básico de balances.

El último elemento de análisis lo compone la necesidad de desarrollo de acciones concretas de apoyo al empleo que no pueden entenderse como transversales, es decir útiles para cualquier tipo de grupo destinatario, sino específicas del mismo.

Estas acciones concretas deben estar dirigidas a paliar aspectos claramente identificativos de los problemas específicos del grupo destinatario.

En los inmigrantes, estos elementos, de acuerdo con las informaciones recibidas, se encuentran perfectamente identificados.

Como resultado de las acciones mencionadas, se incluye a continuación un proyecto específico de empresa que puede suplir una carencia común entre las personas que integran este grupo:

- Creación y gestión de una autoescuela para inmigrantes. Dicha iniciativa emprendedora parte de la carencia de estas personas del permiso de circulación así como de vehículo propio que limita en gran medida sus posibilidades de desplazamiento por el territorio andaluz. La autoescuela y las clases de aprendizaje que se impartan en ella serán gestionadas por inmigrantes, que recibirán apoyo y asesoramiento basados en las Unidades de Conocimiento que más se ajusten a esta iniciativa.

5.3_Jóvenes

Tal como ha sido analizado en el apartado de análisis de problemas, este grupo objetivo, aun cuando importante en número, dispone de un gran abanico de apoyos, tanto dirigidos a la obtención de un empleo por cuenta ajena como en lo relacionado con la creación de empresas propias a través del autoempleo.

En todo caso, la siguiente tabla recoge, siguiendo la metodología utilizada para los demás grupos, las principales vías de obtención de respuestas concretas y las ubicaciones geográficas en que estas son más necesarias.

PROBLEMA	SOLUCIÓN	TERRITORIO
POR CUENTA AJENA		
Escasa experiencia profesional	Creación de un servicio mediante el que se gestionen prácticas profesionales para facilitar el acceso de los integrantes del grupo a un primer empleo.	Abrucena, Puerto Real, Puente Genil, Guadix, Nerva, La Carolina, Álora y La Rinconada
Poca disponibilidad geográfica.	Creación de un servicio que les facilite información sobre residencias para gente joven a precios económicos en cada una de las provincias andaluzas.	Abrucena, Puerto Real, Puente Genil, Guadix, Nerva, La Carolina, Álora y La Rinconada
POR CUENTA PROPIA		
Disponibilidad parcial para viajar.	Creación de centros de teletrabajo.	Abrucena, Puerto Real, Puente Genil, Guadix, Nerva, La Carolina, Álora y La Rinconada.
No disponibilidad de vehículo propio.	Creación de centros de teletrabajo.	Abrucena, Puerto Real, Puente Genil, Guadix, Nerva, La Carolina, Álora y La Rinconada.
No disponibilidad horaria total.	Creación de centros de teletrabajo.	Abrucena, Puerto Real, Puente Genil, Guadix, Nerva, La Carolina, Álora y La Rinconada.

De hecho este grupo es el que, junto con el de mujeres y el de parados de larga duración, debe convertirse en el referente inicial para el desarrollo de la totalidad de la metodología.

Por el contrario, a pesar de ser el elemento referencial, desde la óptica de la puesta en marcha de acciones específicas, el problema es distinto.

En ciertas zonas, sobre todo rurales, y en ciertos grupos caracterizados por su escaso nivel de cualificación, es posible, incluso necesario, desarrollar acciones piloto dentro del contexto de Pioneros 106.

Analicemos, y propongamos, algunas posibilidades.

Las dificultades de este grupo para optar a un puesto de trabajo que les permita tener una visión, de primera mano, del mercado de trabajo, se han de combatir con las siguientes líneas de acción:

- Para hacer frente a la escasa experiencia profesional que tienen los integrantes de este grupo, se deberá crear un servicio mediante el que se gestionen prácticas profesionales remuneradas en empresas. De esta forma se facilitará el acceso de estas personas a un primer puesto de trabajo que les proporcione la experiencia necesaria demandada por el empresariado a la hora de considerar una candidatura profesional.
- Es necesario favorecer la movilidad para el primer empleo compensando, de alguna manera, las dificultades de compatibilizar un escaso nivel retributivo en las prácticas con las necesidades de supervivencia.

Aun cuando a primera vista pueda parecer utópico, incluso alejado de las posibilidades de Pioneros 106, no debe dejar de apuntarse la necesidad de crear un servicio de asesoramiento e información que facilite el acceso a residencias económicas a los jóvenes en cada una de las provincias andaluzas. De esta forma los integrantes del grupo podrán hacer frente a los gastos derivados de residencia y de manutención con el salario básico percibido en su primer empleo.

5.4_ Minorías étnicas

Ausencia de credibilidad respecto a los empleos estables, actividad sumergida respecto a la actividad por cuenta propia y distinta concepción global de la sociedad son elementos que, como sabemos, caracterizan a este especial grupo.

La siguiente tabla, con la ya conocida estructura, resume los problemas, soluciones y espacios geográficos de necesaria actuación, recogiendo el conjunto de estos elementos.

PROBLEMA	SOLUCIÓN	TERRITORIO
POR CUENTA AJENA		
Escasa experiencia profesional.	Creación de un servicio mediante el que se gestionen prácticas profesionales a los integrantes del grupo.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No poseen conocimientos de inglés.	Impartición de cursos de inglés en los asentamientos y asociaciones gitanas.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Bajo nivel de conocimientos ofimáticos.	Impartición de cursos básicos de ofimática en los asentamientos y asociaciones gitanas.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de tutorización en el uso de servicios de empleo.	Impartición de cursos de formación en el uso y actualización de sus curriculum vitae.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
POR CUENTA PROPIA		
Ejercicio ilegal de la profesión.	Programas de ayuda a la legalización de estas actividades. Ayudas para la creación de centros de servicios.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de formación ocupacional.	Asesoramiento y ayuda para acceso a programas existentes.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de formación en gestión empresarial.	Impartir cursos de formación en gestión empresarial.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa.	Crear un servicio de formación y asesoramiento en la confección de planes de empresa.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Disponibilidad parcial de vehículo propio.	Creación de centros de teletrabajo.	Alhama de Almería, Algeciras, Puente Genil, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.

Para su análisis seguiremos el habitual esquema del proceso de preparación para el empleo.

- a. Aun cuando el principal elemento característico de este grupo es claramente diferente al resto de los demás analizados, definido por una distinta concepción de lo que el trabajo significa, esta verificación en modo alguno implica que no exista un cierto subgrupo interesado en trabajar por esta vía.

Por ello, es necesario desarrollar acciones que tiendan a eliminar este diferencial de partida respecto a otros grupos humanos.

En esta línea, las acciones de puesta en marcha a realizar con las personas que integran la etnia gitana en nuestra comunidad son:

- Un elemento común a estos grupos es, como puede verse en la tabla resumen, la falta de experiencia en el trabajo, característica considerada como imprescindible para el acceso al mismo. Por tanto, crear un servicio de ayuda por el que se gestionen prácticas remuneradas en empresas se convierte en

un elemento imprescindible para alcanzar la posición de partida. Dichas prácticas han de incluir la posibilidad de contratación de estas personas por las empresas al término de las mismas. De esta forma se atacará de raíz la carencia de experiencia profesional detectada entre los integrantes del grupo.

- Diseño e impartición de cursos de inglés que doten a las personas perceptoras de estos cursos de un nivel medio en este idioma, tanto hablado como escrito. Estos cursos han de constar de una parte teórica y otra parte práctica. El grado de conocimiento adquirido por los participantes se establecerá mediante un test final cuya superación deberá indicar que estas personas se encuentran ya en disposición de trabajar en este idioma. A la terminación de estos cursos los alumnos recibirán un certificado acreditativo del conocimiento adquirido.
- Diseño e impartición de cursos de ofimática para usuarios en los que se impartan conocimientos de los paquetes informáticos más utilizados por las empresas. Dichos cursos se impartirán en aulas dotadas de equipos informáticos actualizados y con conexión a red. A la terminación de los mismos, los alumnos recibirán un título que acredite la adquisición de conocimientos de las materias recibidas.
- Este grupo, tal como ya ha sido comentado, es especialmente contrario a la búsqueda directa de empleo. Por ello, la creación de un servicio de asesoramiento y búsqueda de empleo en el que los alumnos aprendan a utilizar todas las vías disponibles en el mercado laboral para buscar trabajo se convierte en una necesidad ineludible.

Asimismo, el servicio deberá organizar unas jornadas en las que se enseñe a los participantes a confeccionar de forma correcta un curriculum vitae, así como varias sesiones de "rol play" en las que el monitor haga el papel de entrevistador y el destinatario de la acción haga el papel de candidato a un puesto de trabajo. Dichas sesiones se grabarán en video y serán analizadas por el monitor, que posteriormente las proyectará entre los participantes para mostrar los fallos que hayan podido cometer en la entrevista ficticia, para así corregir los fallos detectados.

- b. También nos encontramos en la necesidad de adaptación de las herramientas, metodologías y procedimientos para la formación, capacitación y ayuda para la puesta en marcha y para los sistemas de gestión de las empresas.

De acuerdo con los datos obtenidos de los expertos, la cultura de la que este grupo parte es claramente diferencial. No sirven para ellos lo que pueda desarrollarse para otros grupos destinatarios tales como jóvenes, mujeres o parados de larga duración.

Tampoco sirven, en opinión de los expertos y de las empresas especializadas de apoyo, lo diseñado o lo que se pueda diseñar, para las Escuelas de Empresa u otros programas similares.

Este grupo es diferente; si queremos tener éxito, nuestros procedimientos y herramientas deberán ser diferentes; deberemos, por tanto, desarrollar un conjunto especial de sistemas.

Y no olvidemos que este grupo no es, en Andalucía, despreciable ni en cantidad ni en importancia social. Se trata de cambiar su cultura en los aspectos relacionados con la posición ante el trabajo.

Se trata de desarrollar proyectos piloto reproducibles en el futuro. Y esta es la única forma posible de enfoque del problema: no es posible que estos grupos creen empresas tradicionales, hay que ayudarles a crear sus propias empresas y sus propios métodos de acercamiento al problema. Sólo de esta forma se dispondrá de un sistema de trabajo futuro.

Por tanto, se habrán de realizar campañas de promoción, sensibilización y creación de empresas. Este es un factor de vital importancia para este grupo ya que gran parte de sus integrantes poseen experiencias previas en la gestión de negocios propios, muchos de ellos bajo formas empresariales ilegales y de economía sumergida:

- Creación de un servicio de asesoramiento y ayuda que facilite el acceso de estas personas a los programas existentes en formación ocupacional. Dicho servicio ofrecerá la posibilidad de asistir a jornadas en las que participarán ponentes cuyo perfil coincida con el de una persona emprendedora exitosa que haya adquirido sus conocimientos por esta vía y, a ser posible, lo que no es especialmente difícil de conseguir, de su propia etnia.
- Creación de un servicio de ayuda y asesoramiento a distancia para la creación de empresas que informe a los usuarios respecto de los requisitos básicos que se necesitan para crear una empresa. Dicho servicio habrá de asesorar al usuario en la forma en que debe confeccionar una memoria de su proyecto, así como también en la variedad de organismos e instituciones a las que puede acudir para solicitar ayudas y/o subvenciones.
- Diseño e impartición de cursos de formación en gestión empresarial en los asentamientos y asociaciones gitanas en los que se impartan, entre otros, conocimientos de gestión empresarial, confección de planes de empresa y análisis básico de balances.

- c. También se deben desarrollar acciones piloto especiales en el ámbito de la tercera fase, en la creación de proyectos específicos para ayuda de los proyectos existentes o que se puedan poner en marcha.

Las acciones de autoempleo que se pueden desarrollar con los integrantes de este grupo son muy diversas aunque, para asegurar la continuidad y éxito de las mismas, deben ir muy ligadas a la idiosincrasia particular de estas personas. Por ello, se proponen las siguientes iniciativas:

- Creación de centros de aprendizaje de baile y cante flamenco. Dichos centros estarán gestionados por personas de etnia gitana que recibirán asesoramiento puntual de personas expertas en los propios centros a través de las Unidades de Conocimiento existentes.
- Creación de "puestos de buñuelos" a lo largo de la geografía andaluza, aprovechando las ferias de los pueblos. Esta iniciativa es ya una realidad palpable que se ha implantado con éxito en la feria de Sevilla. Igualmente, las personas que gestionen estos negocios serán asesorados por expertos en cuanto a temas tan importantes como son la mejora de la imagen del negocio, la manipulación de alimentos y materias de índole similar.
- Creación de un "centro de contratación" de artistas y jóvenes, incluidas mujeres, para que los artistas existentes puedan encontrar una vía de comercialización de sus actividades. Esta fórmula puede permitir aflorar actividades sumergidas en el sector del espectáculo, uniendo el crecimiento de los ingresos de los participantes motivados 52 Estudios de los grupos desfavorecidos en Andalucía por el aumento previsible de las contrataciones, con la afloración de sus actividades, que será posible gracias al aumento de ingresos tanto brutos como netos.

Existe, de forma complementaria, un elemento adicional que no por haber sido repetidas veces apuntado ha perdido su vigencia: cualquier actuación con este grupo humano requiere una profunda colaboración con sus estructuras tradicionales.

Hay que tenerlo muy en cuenta; únicamente se podrán obtener resultados positivos, incluso en proyectos piloto, si se cuenta con las estructuras sociales tradicionales de la etnia.

Es este un elemento que deberá ser valorado en toda su fuerza y su importancia a la hora de implementar y desarrollar acciones de trabajo con este grupo social.

5.5_ Mujeres

Antes de proceder a analizar las características de este grupo es importante recordar una serie de elementos determinantes:

- ❖ Las mujeres, entendidas como grupo global, disponen de un gran conjunto de apoyos tanto para el empleo por cuenta ajena como para el autoempleo.
- ❖ Por tanto, en nuestra opinión, las acciones del proyecto Pioneros 106, con este particular grupo destinatario, deben centrarse en los puntos siguientes:
 - Actuar por excepción; esto es, sólo en aquellos segmentos o nichos en los que no existan alternativas, al menos de importancia.
 - Trabajar en ámbitos geográficos rurales y alejados de grandes o medianos centros poblacionales.
 - Centrarse en nichos específicos, de los que debemos destacar los de aquellas mujeres que deben tener jornadas de trabajo flexibles o que deben reincorporarse a puestos de trabajo después de una prolongada ausencia.

El tratamiento de estas actuaciones seguirá el habitual procedimiento basado en el itinerario de inserción laboral y en la siguiente tabla resumen.

PROBLEMA	SOLUCIÓN	TERRITORIO
POR CUENTA AJENA		
Escasa experiencia profesional.	Creación de un servicio mediante el que se gestionen prácticas profesionales que faciliten la inserción laboral de los integrantes de este grupo.	Abrucena, Villamartín, Fuente Palmera, Padul, Beas, Campillo de Arenas, Periana y Lora del Río.
Periodos discontinuos de baja laboral como consecuencia de maternidad.	Creación de un servicio que facilite la reincorporación laboral de las mujeres al finalizar dichos periodos de baja.	Abrucena, Villamartín, Fuente Palmera, Padul, Beas, Campillo de Arenas, Periana y Lora del Río.
POR CUENTA PROPIA		
Periodos discontinuos de baja laboral como consecuencia de maternidad.	Creación de centros de teletrabajo.	Abrucena, Villamartín, Fuente Palmera, Padul, Beas, Campillo de Arenas, Periana y Lora del Río.

Al igual que sucede en el caso de los jóvenes, la mayor dificultad del grupo compuesto por las mujeres que optan a un puesto de trabajo es la escasa experiencia profesional que poseen, debido a los periodos puntuales de baja por maternidad y lactancia que provocan continuas reincorporaciones laborales. Así pues, en el caso de mujeres con escasa experiencia profesional, se propone la siguiente línea de acción:

- a. También en este grupo de trabajo, aunque centrado en los nichos específicamente definidos, es necesario un trabajo previo de adaptación para colocar a sus integrantes, en igualdad de oportunidades, en el punto de salida.

Para ello resulta necesario que el Proyecto Pioneros 106 desarrolle el siguiente conjunto de actividades:

- Crear un servicio mediante el que se gestionen prácticas profesionales remuneradas en empresas. De esta forma se facilitará el acceso de estas personas a un puesto de trabajo que les proporcione la experiencia necesaria demandada por el empresariado a la hora de considerar una candidatura profesional.

De forma complementaria debemos añadir que esta experiencia debe adquirirse en las especiales condiciones de horario y flexibilidad que este grupo de trabajo requiere.

- Pero existe otro perfil de mujer trabajadora compuesto por mujeres que sí poseen experiencia laboral significativa y cuyas dificultades se derivan, no obstante, de la poca disponibilidad horaria que poseen como consecuencia de los periodos de maternidad y lactancia antes mencionados.

En este caso es aconsejable realizar campañas de promoción y de sensibilización para la creación de empresas cuya gestión y funcionamiento se pueda llevar a cabo haciendo uso de las NTIC sin necesidad de disponer de infraestructuras significativas. Por consiguiente, se proponen las siguientes acciones:

- Creación de un servicio de asesoramiento y ayuda que facilite el acceso de estas personas a los programas existentes en formación ocupacional a distancia.
- Creación de un servicio de ayuda y asesoramiento a distancia para la creación de empresas que informe a las usuarias respecto de los requisitos básicos que se necesitan para crear una empresa. Dicho servicio, cuyo acceso se realizará vía Internet, habrá de asesorar a sus usuarias en la forma en que deben confeccionar una memoria de proyecto, así como también en la variedad de organismos e instituciones a los que se puede acudir para solicitar ayudas y/o subvenciones.
- Diseño e impartición de cursos de formación a distancia en gestión empresarial.

- b. Las especiales características de este grupo obligan, asimismo, a una profunda adaptación de los manuales, sistemas y procedimientos a las particulares condiciones de este grupo objetivo.

Obligaciones domésticas, disponibilidad de horarios extraños o incapacidad para salir del domicilio son algunos de sus elementos característicos. El desarrollo de adaptaciones de metodologías a soportes centrados en nuevas tecnologías es determinante para que resulten efectivas.

No consiste en variar ni conocimientos ni unidades atomizadas de conocimiento, sino en la forma concreta en que estos conocimientos son ofrecidos. Si la fórmula es la tradicional, los resultados no serán los adecuados.

- c. El grupo destinatario es particular; así pues, las acciones de autoempleo que se pueden desarrollar con las integrantes de este grupo deberán estructurarse en base a la siguiente modalidad emprendedora:
 - Creación de Centros de Teletrabajo que suplan la escasa disponibilidad horaria de las integrantes del grupo en momentos puntuales de su vida laboral. Dichos centros estarán dotados de la suficiente infraestructura telemática para poder desarrollar diferentes actividades relacionadas con las NTIC y se caracterizarán por el hecho de que las emprendedoras gestoras de los mismos se encontrarán física y/o temporalmente separadas.

5.6_ Parados de larga duración

Difícilmente se pueden hacer grandes descubrimientos con este particular grupo. Junto con los jóvenes y con las mujeres son los grupos objetivos que más trabajos han soportado como destinatarios.

No todo está hecho, pero sí la mayor parte; no merece la pena repetir lo que ya se ha ensayado.

Por tanto es necesario desarrollar una estrategia clara. De acuerdo con las informaciones que hemos obtenido sus líneas maestras deben ser las de:

- :: Sólo se puede trabajar en espacios geográficos claramente marginales.
- :: Sobre todo si el Proyecto Pioneros 106 tiene escaso tiempo y recursos.
- :: Sólo es posible obtener resultados con ideas innovadoras y, por tanto, arriesgadas.
- :: Sólo es posible desarrollar acciones piloto.
- :: Y, lo que es de trascendental importancia, basados en grupos de apoyo que estén profundamente convencidos de estas necesidades y estas características.

La ya conocida tabla resume nuestro entorno de trabajo.

PROBLEMA	SOLUCIÓN	TERRITORIO
POR CUENTA AJENA		
Bajo nivel de conocimiento del idioma inglés.	Impartir cursos de inglés a los integrantes del grupo.	Alhama de Almería, Ubrique, Peñarroya-Pueblo Nuevo, Armilla, Nerva, Úbeda, Ronda y Estepa.
Bajo nivel de conocimientos ofimáticos.	Impartir cursos de ofimática a los integrantes del grupo.	Alhama de Almería, Ubrique, Peñarroya-Pueblo Nuevo, Armilla, Nerva, Úbeda, Ronda y Estepa.
Falta de tutorización en el uso de servicios de empleo.	Establecimiento de cursos de formación en el uso y actualización de sus curriculum vitae por parte de los servicios de empleo.	Alhama de Almería, Ubrique, Peñarroya-Pueblo Nuevo, Armilla, Nerva, Úbeda, Ronda y Estepa.
POR CUENTA PROPIA		
Disponibilidad parcial para viajar.	Creación de centros de teletrabajo.	Alhama de Almería, Ubrique, Peñarroya-Pueblo Nuevo, Armilla, Nerva, Úbeda, Ronda y Estepa.
Disponibilidad parcial de carné de conducir.	Creación de centros de teletrabajo.	Alhama de Almería, Ubrique, Peñarroya-Pueblo Nuevo, Armilla, Nerva, Úbeda, Ronda y Estepa.
Disponibilidad parcial de vehículo propio.	Creación de centros de teletrabajo.	Alhama de Almería, Ubrique, Peñarroya-Pueblo Nuevo, Armilla, Nerva, Úbeda, Ronda y Estepa.

Las dificultades de inserción laboral de las personas mayores paradas de larga duración se achacan principalmente a dos factores, de entre los cuales el primero de ellos, la edad, no se puede combatir. El segundo factor es la falta de adaptabilidad a los cambios del mercado.

En general, las personas mayores son más reacias a aceptar los cambios que constantemente se producen y por tanto sus niveles de reciclaje en formación son más bajos que los niveles que poseen los jóvenes o las mujeres.

De esta forma, las líneas de acción recomendables a llevar a cabo con los integrantes de este grupo para su puesta en marcha son las que aparecen, de acuerdo con la ya conocida estructura de presentación, en los apartados posteriores:

- a. Resulta cuando menos curioso hablar de desarrollar acciones que sitúen a este grupo objetivo en una similar línea de partida; la edad y el resto de condiciones son difícilmente superables.

Sin embargo, es posible acometer ciertas actividades para mejorar sus posiciones iniciales como grupo:

- Diseño e impartición de cursos de inglés que doten a las personas perceptoras de estos cursos de un nivel medio en este idioma, tanto hablado como escrito. Dichos cursos han de constar de una parte teórica y otra parte práctica. El grado de conocimiento adquirido por los participantes se establecerá

mediante un test final cuya superación deberá indicar que estas personas se encuentran ya en disposición de trabajar en este idioma. A la terminación de estos cursos los alumnos recibirán un certificado acreditativo del conocimiento adquirido.

- Diseño e impartición de cursos de ofimática para usuarios en los que se impartan conocimientos de los paquetes informáticos más utilizados por las empresas. Dichos cursos se impartirán en aulas dotadas de equipos informáticos actualizados y con conexión a red. A la terminación de los mismos, los alumnos recibirán un título que acredite la superación de las materias recibidas.
- Creación de un servicio de asesoramiento y búsqueda de empleo en el que los alumnos aprendan a utilizar todas las vías disponibles en el mercado laboral para buscar trabajo.

Asimismo, el servicio deberá organizar unas jornadas en las que se enseñe a los participantes a confeccionar de forma correcta un curriculum vitae, así como varias sesiones de "rol play" en las que el monitor haga el papel de entrevistador y el destinatario de la acción haga el papel de candidato a un puesto de trabajo. Dichas sesiones se grabarán en video y serán analizadas por el monitor, que posteriormente las proyectará entre los participantes para mostrar los fallos que hayan podido cometer en la entrevista ficticia, para así corregir los fallos detectados.

No son muy diferentes a las desarrolladas para otros grupos pero, en función de los datos disponibles, son las únicas que pueden permitir un trabajo adecuado con estos destinatarios.

- b. Adaptación de herramientas, métodos y procedimientos. El segundo itinerario de trabajo a realizar con las personas paradas mayores de larga duración es una cuestión de lógica.

Los integrantes de este grupo se caracterizan por tener una dilatada experiencia profesional, por lo que sus habilidades pueden y deben ser aprovechadas para la creación y gestión de empresas. Así pues se deberán realizar campañas de promoción, sensibilización y ayuda a la creación y gestión de empresas con los integrantes de este grupo.

- c. Con respecto a la creación de proyectos empresariales por parte de estas personas, se recomienda seguir las siguientes líneas de acción:

- Creación de empresas mixtas en las que se combine la experiencia de los integrantes del presente grupo con la facilidad de adaptación y el empuje propio de la edad de las personas que integran otros grupos -jóvenes o mujeres- y que carecen de la experiencia profesional necesaria para llevar a cabo proyectos de esta índole.
- Creación de Centros de Teletrabajo que suplan la disponibilidad parcial para viajar que tienen los integrantes del grupo. Dichos centros estarán dotados de la suficiente infraestructura telemática para poder desarrollar diferentes actividades relacionadas con las NTIC y se caracterizarán por el hecho de que los emprendedores gestores de los mismos se encontrarán física y/o temporalmente separados.

5.7_ Reclusos

Sus coordenadas son claras. Escasa movilidad y bajo grado de confianza hacia sus componentes son elementos determinantes.

Trabajar con ellos pero contando con elementos y personas externas de apoyo es un factor determinante para el éxito de los trabajos.

Ambas cuestiones han sido analizadas a la hora de definir las características y a ellas nos remitimos como entorno de las soluciones a aportar a este grupo humano.

La ya conocida tabla definirá el entorno de trabajo.

PROBLEMA	SOLUCIÓN	TERRITORIO
POR CUENTA AJENA		
Escasa experiencia profesional.	Creación de un servicio por el que se gestionen prácticas.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de formación y cultura general.	Impartir cursos de formación profesional.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de conocimientos del idioma inglés.	Impartir cursos de inglés en los Centros y Servicios Penitenciarios.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Escaso nivel de conocimientos ofimáticos.	Impartir cursos de formación en ofimática en los Centros y Servicios Penitenciarios.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
POR CUENTA PROPIA		
Escasa experiencia profesional.	Creación de un servicio mediante el que se gestionen prácticas a personas en régimen de semilibertad.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de formación ocupacional.	Asesoramiento y ayuda para acceso a programas existentes.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
Falta de formación en gestión empresarial.	Impartir cursos de formación en gestión empresarial.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.



➔	No disponen de los conocimientos necesarios para llevar a cabo planes de empresa.	Crear un servicio de formación y asesoramiento en la confección de planes de empresa.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
	No disponibilidad para viajar.	Creación de centros de teletrabajo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
	No disponibilidad de vehículo propio.	Creación de centros de teletrabajo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.
	No disponibilidad horaria total.	Creación de centros de teletrabajo.	Adra, Algeciras, Lucena, Motril, Lepe, Linares, Vélez-Málaga y Dos Hermanas.

a. Este es, sin lugar a dudas, uno de lo grupos con los que es necesario trabajar más a fondo para equilibrar sus conocimientos previos de tal forma que los sitúen en el punto de partida idóneo para facilitar su trabajo en los mismos parámetros que el resto de los grupos.

Por ello es necesario desarrollar un amplio y profundo programa de adaptación.

De acuerdo con las conclusiones obtenidas en el análisis, las líneas de acción aconsejables para llevar a cabo con los integrantes de este grupo de tal forma que se encuentren en disposición de acceder a un puesto de trabajo y/o recibir formación estructurada en Unidades de Conocimiento son:

- Crear un servicio de ayuda a personas que se encuentran reclusas o en régimen de semilibertad, en particular el tercer grado, por el que se impartan prácticas remuneradas en los Centros Penitenciarios y/o en empresas, dependiendo del régimen de libertad que tengan estas personas. Para ello sería conveniente que se crease una unidad global para Andalucía que determinase los procedimientos de colaboración con empresas para el desarrollo real de estas prácticas.
- Los reclusos, tal como muestran los resultados de los trabajos de campo, poseen un nivel cultural, en términos medios, muy alejado del imprescindible para desarrollar un trabajo, tanto por cuenta ajena como propia. En consecuencia, es necesario diseñar e impartir cursos de formación profesional y cultura en general en los Centros Penitenciarios: Los cursos de formación profesional han de estar compuestos de una parte práctica que se imparta desde un simulador que emule las actividades cotidianas que desarrollan trabajadores de distintas empresas y de distintos oficios.

- Los cursos de cultura general serán diseñados por psicólogos expertos en temas laborales y han de formar a los integrantes de este grupo en los aspectos culturales básicos que hay que conocer para poder acceder a un puesto de trabajo.
- Diseño e impartición de cursos de inglés que doten a las personas receptoras de estos cursos de un nivel medio en este idioma, tanto hablado como escrito.

Dichos cursos han de constar de una parte teórica y otra parte práctica. El grado de conocimiento adquirido por los participantes se establecerá mediante un test final cuya superación deberá indicar que estas personas se encuentran ya en disposición de trabajar en este idioma. A la terminación de estos cursos los alumnos recibirán un certificado acreditativo del conocimiento adquirido.

- Diseño e impartición de cursos de ofimática para usuarios en los que se impartan conocimientos de los paquetes informáticos más utilizados por las empresas.

Dichos cursos se impartirán en aulas dotadas de equipos informáticos actualizados y con conexión a red. A la terminación de los mismos, los alumnos recibirán un título que acredite la superación de las materias recibidas.

- También es necesario destacar que las tradicionales realizaciones de campañas de promoción y de sensibilización para la creación de empresas tienen una viabilidad limitada en este grupo al estar compuesto por un gran número de personas cuya condición de no libertad les imposibilita para crear y gestionar empresas. No obstante, y una vez cumplida condena, estas personas se podrán reclasificar y pasar a formar parte de otro grupo con posibilidades reales de creación de empresas.

c. No podemos olvidar los proyectos concretos de desarrollo de actividades complementarias para que estos grupos sociales puedan desarrollar actividades empresariales dentro de sus centros de internamiento y como preparación a su salida.

Varias acciones son, en este campo, posibles:

- La creación de empresas mixtas reclusos - personas externas, básicamente familiares.

Los internos serán responsables de la producción; las personas externas del resto de las funciones empresariales. Estas empresas se constituirán en centros de trabajo, y de reinserción, de los reclusos.

- Crear centros de servicios de apoyo no es una entelequia. La necesidad de prestación de servicios comunes a este tipo de empresas es clara. La creación de redes también. Se deben, por tanto, desarrollar acciones en esta línea.
- Finalmente no debemos olvidar que las tecnologías, sobre todo las nuevas relacionadas con la información y las comunicaciones, traspasan fronteras. ¿Por qué no las de una institución penitenciaria?. Procedimientos de comercio electrónico y otros trabajos ligados al entorno digital encuentran su soporte de vida adecuado en este contexto. Podemos, y debemos, utilizarlo.

5.8_ Toxicómanos

De acuerdo con nuestro sistema de trabajo, la siguiente tabla resumen de problemas, soluciones y lugares geográficos de actuación recoge las vías de acción posible.

Este grupo comparte características con otros dos de los ya tratados:

- ❑ Con las minorías étnicas comparte la sensación de pertenencia a un grupo y la gran importancia de la "familia", esto es del conjunto de personas en similares condiciones.
- ❑ Con los reclusos comparte la falta de libertad; a veces no exclusivamente entendida en el sentido físico del término, sino en el de las ataduras emocionales y de libertad de comportamientos.

Por tanto las soluciones no pueden estar muy alejadas de las ya apuntadas para estos grupos, y mucho más si tenemos en cuenta las limitaciones temporales y de recursos de Pioneros 106.

Sus acciones no pueden ser mucho más que experiencias piloto reproducibles en el futuro por el conjunto de recursos de que se disponen para ayuda al empleo y a la creación de empresas.

Las líneas de acción aconsejables para llevar a cabo con los integrantes de este grupo son muy similares a las del grupo anterior, es decir, los reclusos. Estas son:

- a. Eliminar, o cuando menos reducir, las carencias básicas detectadas para situar a este grupo en la línea de salida. Para ello deberemos:
 - Crear un servicio mediante el que se gestionen prácticas profesionales remuneradas en empresas. De esta forma se facilitará el acceso de estas personas a un puesto de trabajo que les proporcione la experiencia necesaria demandada por el empresariado a la hora de considerar una candidatura profesional.

Somos conscientes de la dificultad de este planteamiento. Sin embargo, estamos pensando en economía social y este tipo de economía debe distinguirse. Es perfectamente posible plantear que las organizaciones representativas de este tipo de economía establezcan convenios de colaboración en esta línea con las organizaciones de apoyo a estos grupos. Otras instituciones lo han hecho con otros grupos sociales. Este es el reto.

- Diseñar e impartir cursos de alfabetización e idiomas, de tal forma que los integrantes del grupo adquieran el nivel mínimo deseable de expresión castellana e inglesa que les facilite el acceso al mercado laboral. Estos cursos deberán ser diseñados y supervisados por psicólogos expertos en temas de empleo que posean conocimientos básicos de los problemas que generan los diferentes tipos de toxicomanía.

- Diseño e impartición de cursos de ofimática para usuarios en los que se impartan conocimientos de los paquetes informáticos más utilizados por las empresas.

Dichos cursos se impartirán en aulas dotadas de equipos informáticos actualizados y con conexión a red. A la terminación de los mismos, los alumnos recibirán un título que acredite la superación de las materias recibidas.

- Creación de un servicio de asesoramiento y búsqueda de empleo en el que los alumnos aprendan a utilizar todas las vías disponibles en el mercado laboral para buscar trabajo.

Asimismo, el servicio deberá organizar unas jornadas en las que se enseñe a los participantes a confeccionar de forma correcta un curriculum vitae, así como varias sesiones de "rol play" en las que el monitor haga el papel de entrevistador y el destinatario de la acción haga el papel de candidato a un puesto de trabajo. Dichas sesiones se grabarán en video y serán analizadas por el monitor, que posteriormente las proyectará entre los participantes para mostrar los fallos que hayan podido cometer en la entrevista ficticia, para así corregir los fallos detectados.

- b. También es importante desarrollar adaptaciones de los programas, herramientas y procedimientos de promoción y sensibilización.

Las secuelas producidas por los diferentes tipos de toxicomanía limitan ostensiblemente la realización de campañas de promoción y de sensibilización para la creación de empresas con las personas que integran este grupo.

No obstante, al igual que sucede con el grupo de personas reclusas, las personas toxicómanas que consigan rehabilitarse podrán acceder a este itinerario de trabajo al pasar a formar parte de algún otro grupo de estudio una vez superada su discapacidad.

- c. Y, finalmente, no es necesario, de acuerdo con las opiniones de los expertos, realizar actividades especiales de proyectos concretos en este campo.

En el momento en que se consiga tener éxito con los anteriores programas, los componentes de este grupo serán capaces de utilizar, sin modificaciones apreciables, el resto de los servicios creados para el desarrollo de sus propias empresas o en el mantenimiento de sus propios puestos de trabajo.

▣▣ 6

Metodología

A continuación se exponen las vías utilizadas en la investigación para obtener las conclusiones finales del proyecto:

- ❑ Método de obtención de conclusiones a partir de fuentes de información secundaria.
- ❑ Método de obtención de conclusiones a partir de fuentes de información primaria.
- ❑ Método empleado en el desarrollo del análisis territorial.

6.1_ Aspectos globales

6.1.1_ INFORMACIÓN SECUNDARIA

La primera fase del proyecto se centra en la recogida de información relevante para el estudio y posterior análisis de los diferentes grupos seleccionados por el equipo técnico de EIS, S.L. Esta primera etapa se estructura como se expone a continuación:

ETAPA 1:

Identificación de las Instituciones a contactar.

El objetivo de esta fase es identificar y seleccionar aquellas Instituciones cuyas funciones se dirigen a la atención y el fomento de los grupos que son objeto del estudio.

Así pues, en esta etapa se centra en la identificación de las Instituciones que, como mínimo, se han de contactar para obtener información al respecto de los grupos que son objeto del estudio.

Para asegurar que se han contactado todas las Instituciones cuya información es imprescindible para realizar el trabajo, se preguntó a los presidentes de las asociaciones y a los delegados provinciales si conocen algún estudio relevante sobre estos grupos de personas que se haya realizado recientemente.

Asimismo, antes de establecer el contacto con los responsables de las Instituciones, se ha confeccionado un listado de los temas a tratar con estas personas. Para ello se confeccionó una hoja en cuyo formato se extractan la conversación mantenida y los resultados obtenidos.

ETAPA 2:

Contacto con los expertos.

Uno de los temas tratados con los responsables de estas Instituciones es dónde localizar las fuentes de información secundaria a investigar. Es decir, se les ha pedido no sólo bibliografías e informes previos sobre los grupos del estudio sino también referencias de expertos a su disposición y facilitar a los ejecutores del proyecto información vital para la correcta ejecución de la investigación.

Para realizar el contacto con estos expertos se preparó también una hoja con los temas tratados y los resultados obtenidos.

La organización de la información secundaria se realizó considerando las siguientes etapas:

ETAPA 1:

Listado de información secundaria de interés.

El primer paso de esta etapa es tener una idea clara de la información que es interesante recopilar. Para ello se hizo una lista general, válida para todos los grupos, antes de iniciar el análisis de la información secundaria. Esta lista inicial fue revisada por todos los socios y aprobada antes del inicio del trabajo.

ETAPA 2:

Revisión de la información secundaria recopilada.

En segundo lugar, cada socio hubo de leerse LA TOTALIDAD de la información recabada, o cuando menos los índices ampliados de contenidos.

Con la lista de temas seleccionados, fue posible extraer, a continuación, los documentos y capítulos de interés para la investigación.

ETAPA 3:

Estructuración de la información secundaria.

En tercer lugar, se procedió al extracto y estructuración de la información secundaria. Esta tarea se realizó compilando los extractos de información utilizados para realizar el análisis a través de una serie de fichas de recogida de información.

El modelo de fichas debe ser válido para todos los grupos y para todos los socios. Después de tener una idea clara del tipo de información que ha de ir en las fichas, se hizo un listado de contenidos y se remitieron las fichas al resto de los socios para el visto bueno del formato.

ETAPA 4:**Listado de referencias bibliográficas analizadas.**

Para finalizar esta fase, se confeccionó un listado de las referencias bibliográficas utilizadas.

6.1.2_ INFORMACIÓN PRIMARIA

La información primaria del proyecto se obtuvo a través de la celebración de unas mesas de trabajo, entrevistas grupales, en las que se consideraron los siguientes aspectos:

- ❑ La preparación de la entrevista, que incluye la preparación del cuestionario o lista de preguntas a realizar, y el entorno o lugar donde se realiza.
- ❑ La realización de la entrevista. El papel que juega el entrevistador es fundamental para conseguir los resultados esperados.
- ❑ El análisis de la misma. Hay que tener presente que cuando se analiza la entrevista se realiza un análisis de los contenidos, de las unidades de conversación.
- ❑ El grupo participante no es superior a 12 integrantes. Lo ideal es entre 6 y 8 participantes, y pertenecen a los diferentes segmentos que representan al grupo. No es conveniente que se repitan las personas que participan en las entrevistas grupales. Estudios de los grupos desfavorecidos en Andalucía, por eso el proceso de selección de los participantes se realiza con gran minuciosidad. Interesa que versiones diferentes de un tema entren en una confrontación dialéctica que permita la creación de nuevas ideas o un enriquecimiento de las existentes.
- ❑ En la entrevista grupal participan un/a entrevistador/a y un/a observador/a, siendo la función del/de la observador/a de control sobre las situaciones dentro del grupo que se producen y de advertir al /la entrevistador/a de las situaciones conflictivas que se generan dentro del grupo.
- ❑ Es preciso tener en cuenta que se está provocando una situación social en pequeño, por lo que hay participantes que actúan de forma defensiva o establecen relaciones de cooperación y de acuerdo con otros. No se debe actuar para cambiar las situaciones, la función del responsable de la conducción se limita a dar las instrucciones de partida y regular el tipo y calidad de los intercambios entre los participantes en caso de necesidad. En último extremo, reconducción de la entrevista grupal hacia los propios intereses del estudio o investigación.

■ Es conveniente no sólo analizar el discurso de los participantes, sino las relaciones y complicidades que se establecen entre ellos. No se deben analizar los datos obtenidos fuera del contexto del discurso.

■ Las preguntas planteadas están en relación con el tema propuesto a al interlocutor y en función del tipo de entrevista (estructurada, semiestructurada o abierta).

Es preferible que las cuestiones sean pocas y formuladas en forma abierta que permitan obtener información en profundidad, que muchas y cerradas. Es preferible un *¿cómo?*, o un *¿qué?*, mejor que un *¿cuántos?*, o un *¿por qué?*.

■ Para la citación o acuerdo con el/la entrevistado/a con respecto a la entrevista, es más eficaz que esté totalmente informado sobre los posibles temas a tratar y que la elección de la hora y lugar sea de total agrado del/ de la entrevistado/a.

Resulta necesario evitar la existencia de "prisas". Es conveniente acordar el tiempo máximo de duración de la entrevista (90 - 120 minutos máximo).

Durante la entrevista el entrevistador/a mantendrá un comportamiento que se resume en los siguientes puntos de forma:

1. Las personas entrevistadas han de ser el centro de atención. Se debe procurar no distraerlas, ni distraerse los entrevistadores. No se debe interrumpir su discurso ni sus reflexiones.
2. Se ha de cultivar la empatía, hay que saber ponerse en su lugar.
3. Es necesario procurar administrar los silencios, la escucha activa, de tal forma que el/la entrevistado/a se sepa escuchado sin ninguna presión y pueda emitir su discurso de forma relajada.
4. Se debe transmitir al entrevistado que se le está escuchando, emitiendo mensajes que reconozcan la atención del entrevistador/a.
5. Sin entrar en su discurso, es preciso facilitar la comunicación de la persona entrevistada.
6. Hay que estar atentos a los "lapsus linguae", pues pueden abrir caminos hacia nuevas variables intervinientes y que hasta este momento no salían en los diferentes discursos.
7. También se puede errar intencionadamente y forzar nuevas situaciones.

8. En todo caso hay que procurar no romper el discurso del/de la entrevistado/a, ni cerrarlo de forma brusca. Esto no significa que no se deba cortar al entrevistado/a en su discurso si se observa que éste no nos lleva a ninguna parte, hay que hacerlo con tacto.
9. Hay que aprovechar las roturas del discurso para indagar sobre ellas.
10. Los cambios de tema no deben ser excesivamente bruscos.

La formulación de las preguntas requiere guardar una serie de normas, si bien éstas dependen del tipo de información que se necesite averiguar.

1. Las preguntas deben formularse en el lenguaje del/de la entrevistado/a. Es éste quien quiere saber, no él o ella.
2. Se debe procurar que la persona hable desde el punto vista que quiera hablar. Por ejemplo, desde el presidente o gerente de una asociación, o como una persona de la calle perteneciente a un grupo específico.
3. Las entrevistas abiertas requieren preguntas abiertas.
4. Las preguntas han de ser claras y estimular el discurso de la persona entrevistada.
5. Se debe evitar condicionar la percepción del entrevistado/a.
6. Hay que evitar las preguntas que supongan un gran esfuerzo a la persona entrevista emitir una opinión contraria.
7. Hay que evitar formular juicios de valor.
8. No hay que reforzar las respuestas de la persona entrevista, pero si que continúe con su discurso.
9. No preguntar dos cosas al mismo tiempo.
10. Se debe ir con cuidado con la semántica de las palabras.
11. Para resumir, las preguntas deben estar formuladas entre claves: claridad, entendimiento y con posibilidad de respuesta por la persona entrevistada.
12. Por una idea, se entrevista para averiguar o confirmar una información que aporta una tercera persona, no el entrevistador. Se supone que lo que opina éste ya lo sabe.

6.2_ Análisis territorial

Para configurar el universo base del estudio, se tomaron las poblaciones que según la Dirección General de Empleo y Desarrollo Tecnológico se encuentran desfavorecidas en el ámbito laboral, son las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico.

Además de estos municipios, también se han añadido, para el análisis previo, aquellas zonas en las que existe una Escuela de Empresas, siempre y cuando no esté incluida en el listado anterior.

Una vez obtenido este listado se procedió al análisis de estas poblaciones, con la finalidad de tomar una muestra, de 64 municipios, 1 por grupo y provincia, objeto de estudio y de implantación del Proyecto Pioneros 106.

Muestreo

Las variables que determinan la elección de las poblaciones que se contemplan dentro del muestreo varían según el grupo analizado. Así la muestra se elegirá teniendo en cuenta las siguientes variables por grupo:

- Mujeres. En este caso, y en este orden se han de tomar las de las poblaciones resultantes en el Anexo 3, aquellas caracterizadas por: - una mayor tasa de desempleo entre mujeres, datos del año 1991.
 - una mayor superficie agraria en relación a la superficie total, indicativo de un entorno rural, datos del 2000.
 - una menor superficie territorial, datos de 1995.
- Jóvenes. En este caso, al igual que en el caso del grupo mujeres, se tomarán las variables de las poblaciones resultantes en el Anexo 3 aquellas caracterizadas por:
 - una mayor tasa de desempleo entre jóvenes, datos del año 1991 - una mayor superficie agraria en relación a la superficie total, indicativo de un entorno rural, datos año 2000.
 - una menor superficie territorial, datos de 1995.
- Parados de Larga Duración. Igualmente se tomarán las de las poblaciones resultantes en el Anexo 3, aquellas caracterizadas por:
 - una mayor tasa de desempleo en este grupo, - una mayor superficie agraria en relación a la superficie total, indicativo de un entorno rural, - una menor superficie territorial.

- ❑ Reclusos. Se tendrá en cuenta la concentración de reclusos por provincias.
- ❑ Toxicómanos. En este caso la variable a tener en cuenta es el número de toxicómanos en relación a la población total existente en el municipio, es decir, la concentración geográfica.
- ❑ Minorías étnicas. Se tendrá en cuenta la concentración de este grupo por localidad.
- ❑ Discapacitados. Se tomarán aquellas poblaciones en las que exista una mayor concentración.
- ❑ Inmigrantes. Igualmente se valorarán las poblaciones en las que exista una mayor concentración de inmigrantes.

En resumen las variables que se utilizarán en esta fase serán:

- ❑ Tasa de desempleo entre mujeres,
- ❑ Tasa de desempleo entre jóvenes,
- ❑ Tasa de desempleo entre los mayores de 40 años o parados de larga duración,
- ❑ Concentración de discapacitados en relación a la población activa,
- ❑ Concentración de inmigrantes en relación a la población activa,
- ❑ Concentración de personas pertenecientes a minorías étnicas en relación a la población activa,
- ❑ Concentración de toxicómanos en relación a la población activa,
- ❑ Concentración de reclusos en relación a la población activa.

El motivo por el cual se ha decidido tomar la concentración en base a la población activa es conocer la importancia que cada grupo tiene dentro de la población activa de la localidad, ya que el objetivo del proyecto es llegar a aquellos puntos con mayores concentraciones de individuos grupales.

Se ha de tener en cuenta que para alguna de las variables, como puede ser en el grupo de toxicómanos o de inmigrantes, no van a existir datos a nivel municipal o local, por lo que se optará por extrapolar datos provinciales o regionales, según el caso, hacia el término municipal, partiendo de la base de que en una provincia o comunidad, el mercado de trabajo actúa, prácticamente, igual en todas sus poblaciones, salvo excepciones.

Poblaciones elegidas en el muestreo.

A continuación se analizan los datos obtenidos a partir del muestreo en cada una de las provincias estudiadas y se propone una localidad por grupo y provincia siguiendo las reglas que se detallaban con anterioridad.

Para realizar el análisis de información se tomarán los datos por grupo analizado para posteriormente hacer un análisis pormenorizado por provincias.

Hay que tener en cuenta que para los grupos correspondientes a toxicómanos, inmigrantes, discapacitados y reclusos, se ha realizado una estimación en base a datos provinciales sobre la población activa, y después se ha realizado una nueva estimación por sexo, partiendo de la estructura de la población activa. Por este motivo puede existir un sesgo elevado en la información ofrecida en estos grupos.

En el caso de las minorías étnicas no se han podido obtener datos en cuanto a la distribución de la población por sexo.

7

Radiografía de los grupos de estudio

7.1_ Características sociodemográficas

7.1.1_ DISCAPACITADOS

La siguiente tabla muestra el número de personas que sufren algún tipo de discapacidad en España por grupos de edad y Comunidad Autónoma.

En el grupo de población con edades comprendidas entre los 6 y 64 años, dentro del cual se encuentra la población en edad de trabajar, los valores más altos se registran en las Comunidades de Andalucía, Murcia, Galicia y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, puesto que en todos estos casos la proporción de personas discapacitadas sobre el total de la población supera el 50 por mil.

	Población de 6 a 64 años		
	Población total	Personas con discapacidad	Tasax1000 hab
ANDALUCÍA	5.681.463	319.994	56,32
ARAGÓN	861.315	31.499	36,57
ASTURIAS	796.141	37.227	46,76
BALEARS (ILLES)	594.457	27.265	45,87
CANARIAS	1.329.664	54.394	40,91
CANTABRIA	403.629	18.402	45,59
CASTILLA Y LEÓN	1.823.879	84.213	46,17
CASTILLA-LA MANCHA	1.268.024	57.015	44,96
CATALUNA	4.702.673	224.960	47,84
COMUNIDAD VALENCIANA	3.100.655	124.921	40,29
EXTREMADURA	811.362	35.102	43,26
GALICIA	2.051.492	103.570	50,49
MADRID	3.985.904	149.996	37,63
MURCIA	871.125	48.701	55,91
NAVARRA	406.481	14.251	35,06
PAÍS VASCO	1.609.688	62.908	39,08
RIOJA (LA)	196.950	5.226	26,53
CEUTA Y MELILLA	108.089	6.347	58,72

Tabla 1: Discapacitados por Comunidades Autónomas. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Año 2001.

Las diferentes discapacidades son:

ANDALUCÍA (Población de 6 a 64 años)	Número
Comunicarse a través de lenguajes alternativos	9.594
Comunicarse a través de gestos no signados	8.010
Comun. a través de escritura - lectura convencional	32.607
Reconocer personas y objetos y orientarse	19.109
Recordar informaciones y episodios	34.402
Entender y ejecutar órdenes y/o tareas sencillas	19.982
Entender y ejecutar órdenes y/o tareas complejas	40.526
Cambiar y mantener las posiciones del cuerpo	61.036
Levantarse, acostarse, etc.	90.208
Desplazarse dentro del hogar	46.061
Trasladar objetos no muy pesados	84.714
Utilizar utensilios y herramientas	61.109
Manipular objetos pequeños con manos y dedos	47.423
Deambular sin medio de transporte	104.140
Desplazarse en transporte público	115.672

➡ Conducir vehículo propio	134.346
Asearse solo: lavarse y cuidar su aspecto	45.034
Controlar las necesidades y utilizar solo el servicio	17.464
Vestirse-desvestirse y arreglarse	40.685
Comer y beber	12.356
Compras y control de los suministros y servicios	65.825
Cuidarse de las comidas	50.591
Limpieza y cuidado de la ropa	65.846
Limpieza y mantenimiento de la casa	88.129
Cuidarse del bienestar del resto de la familia	51.595
Mantener relaciones de cariño con familiares	15.964
Hacer nuevos amigos y mantener la amistad	42.887
Relacionarse con compañeros, jefes, etc.	51.071

Nota: Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad.

Tabla 2: Discapacidades de la población andaluza. Fuente Secretaria General de la Seguridad Social. Año 2001.

Como se muestra en la tabla 2, las discapacidades son diversas, pero predominan las discapacidades leves que no impiden el desarrollo de determinados trabajos, y no impide su posible integración social.

El proceso de integración social y laboral de las personas discapacitadas comienza en su etapa educativa, gracias a las políticas emanadas desde el Estado y desde las Comunidades Autónomas de apoyo a este grupo social.

Así, las políticas sociales andaluzas consideran la atención a este alumnado no desde estructuras paralelas al sistema educativo, sino dentro de éste. Los principales apoyos en este sentido se centran en:

- Atención educativa especializada en la educación infantil y en el periodo de la escolarización obligatoria.
- Recursos especializados para la atención educativa del alumnado con necesidades educativas especiales.
- Medidas curriculares para la atención educativa del alumnado.
- Ayudas públicas para el alumnado de educación especial.
- Ámbito universitario.

Por otro lado, en el Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el Siglo XXI se contemplan medidas por parte del Estado español que permiten continuar mejorando las condiciones de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo durante los primeros años del presente siglo. Se trata de la continuación de los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Plan de Medidas Urgentes a favor del Empleo de las Personas Discapacitadas acordado en el Consejo de Ministros en octubre de 1997.

No obstante, según datos del Comité Español de Representantes de Minusválidos, CERMI, sólo un 10% de las personas con discapacidad podría encuadrarse en el llamado sector primario del mercado de trabajo, caracterizado por la estabilidad laboral y buenas condiciones de trabajo. Además, las tasas de empleo de la población con discapacidad no sólo son extraordinariamente bajas, alrededor del 15% de los que tienen edad laboral, sino que además los trabajos que ocupan frecuentemente son de inferior calidad que los de la población sin discapacidades.

Entre los factores que motivan esta situación se encuentran los siguientes:

- ❑ Nivel educativo y cualificación personal deficiente o inadaptada al sistema productivo.
- ❑ Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- ❑ Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas, como la escasa polivalencia, el difícil reciclaje o los altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo.
- ❑ Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a la creación de su propio negocio.
- ❑ Dificultades de accesibilidad, como el transporte o la adaptación de centros de formación o de trabajo, que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.

Personas que en su ocupación actual se han beneficiado de medidas de Fomento de Empleo en España.

ESPAÑA AMBOS	SEXOS
Contrato para formación y en prácticas de minusválidos	8.589
Incentivos a la contratación	8.486
Cuota de reserva para personas con discap. en sector público	3.791
Cuota de reserva para personas con discap. en sector privado	7.667
Empleo selectivo (readmisión de trabajadores con discapacidad)	3.685
Subvenciones	2.824
Empleo protegido en centros especiales de empleo	11.300
TOTAL	46.342

Tabla 3: Contratos realizados a discapacitados en el estado español durante 2001. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE.

En Andalucía los contratos han sido los siguientes:

	Indefinidos	Temporales	CEE	Total
HOMBRES	1.120	673	1.417	3.210
MUJERES	475	159	874	1.508
TOTAL	1.595	832	2.291	4.718

Tabla 4: Personas contratadas en Andalucía en las diferentes modalidades de contrato.

Fuente INEM. Año 2001.

Por último, la Fundación ONCE, consciente de la dificultad que supone para las personas discapacitadas la búsqueda de un empleo, ha puesto en marcha un Plan Integral de Apoyo e Iniciativas de Autoempleo, con la colaboración de la iniciativa europea Empleo-Horizon, al considerar al autoempleo como una forma más de integración social de las personas con discapacidad, promoviendo iniciativas empresariales ideadas por discapacitados y logrando que estos proyectos funcionen.

Esta fundación ha apoyado durante la década de los noventa casi 400 proyectos ideados por personas con discapacidad, las cuales han recibido a fondo perdido unos 600 millones de pesetas.

Las líneas de actuación del Plan de Apoyo e Iniciativas de Autoempleo cubren todas las fases que precisa el desarrollo de un negocio, desde la orientación, la formación y la financiación hasta el asesoramiento, el seguimiento y la reorientación. La Fundación ONCE organiza seminarios de sensibilización al autoempleo, cursos de generación de ideas y creatividad empresarial, formación básica de apoyo al autoempleo y planificación avanzada de autoempleo.

En lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los últimos años se ha constatado un fuerte compromiso del Gobierno regional para apoyar el empleo de las personas con discapacidad estableciendo, entre otras medidas, una línea de ayudas destinadas a los empresarios que creen empleo fijo para este grupo social.

Ya en 1998, la Consejería de Trabajo e Industria y la Fundación ONCE firmaron un convenio para fomentar el empleo entre las personas discapacitadas, dotado con un importe de 1.500 millones de pesetas para el periodo 1997-1999.

Conclusiones:

- En Andalucía la tasa de discapacitados por 1.000 habitantes se sitúa en 56,32 personas. Si bien dentro del concepto de discapacidad se engloban aquellas personas que tienen una pequeña discapacidad hasta aquellas otras cuya discapacidad les imposibilita totalmente para desarrollar cualquier actividad.

- ❖ Existe un especial interés de las instituciones para integrar a las personas con discapacidad, desarrollando programas y proponiendo formas de contratación que faciliten su incorporación al mundo laboral. Por ejemplo, los Centros Especiales de Empleo que sólo en Andalucía han generado 2.291 contratos durante el año 2001.
- ❖ Interés de fomentar el autoempleo para este grupo de instituciones con gran renombre dentro de la sociedad, , la ONCE.
- ❖ Por último, pero no menos importante, las posibilidades y expectativas de empleo que han levantado las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

7.1.2_ INMIGRANTES

Según fuentes facilitadas por el Instituto de Nacional de Estadística, Andalucía es la tercera comunidad en número de residentes extranjeros dentro del territorio español, con un 14,78% del total de residentes extranjeros, es decir, 132.428 ciudadanos. Los primeros puestos corresponden a Cataluña, con un 24% y 214.996 personas, seguida de Madrid con el 18,20% y 162.985 personas.

Es preciso comentar que, debido a que muchos extranjeros entran en España clandestinamente y no disponen de documentación reglada, las estadísticas existentes sobre inmigración no pueden reflejar actualmente el número exacto de personas que se encuentran en esta situación, sino que muestran datos de aquellas personas cuya residencia en España está sujeta a las normativas legales.

La siguiente tabla muestra la población extranjera residente en España a 31 de diciembre de 2000, clasificada según Comunidades Autónomas de residencia.

Por provincias es posible observar que la distribución de la población extranjera residente en España difiere en gran medida proporcional una a otra, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Comunidad Autónoma	POBLACIÓN DE DERECHO Rev. Padrón a 1/1/1999	RESIDENTES EXTRANJEROS A 31-XII-2000	% sobre Pob. Derecho	% sobre Total Res. Extranj.
ANDALUCIA	7.305.117	132.428	1,81	14,78
ALMERIA	512.843	34.187	6,67	3,82
CADIZ	1.119.802	10.722	0,96	1,20
CORDOBA	768.676	3.507	0,46	0,39



▶ GRANADA	813.061	10.424	1,28	1,16
HUELVA	457.507	5.356	1,17	0,60
JAEN	649.662	4.004	0,62	0,45
MALAGA	1.258.084	54.578	4,34	6,09
SEVILLA	1.725.482	9.650	0,56	1,08
ARAGON	1.186.849	17.590	1,48	1,96
ASTURIAS	1.084.314	9.519	0,88	1,06
BALEARES	821.820	45.772	5,57	5,11
CANARIAS	1.672.689	77.594	4,64	8,66
CANTABRIA	528.478	5.388	1,02	0,60
CASTILLA-LA MANCHA	1.726.199	15.835	0,92	1,77
CASTILLA-LEON	2.488.062	24.338	0,98	2,72
CATALUÑA	6.207.533	214.996	3,46	24,00
COM. VALENCIANA	4.066.474	86.994	2,14	9,71
EXTREMADURA	1.073.574	10.508	0,98	1,17
GALICIA	2.730.337	24.141	0,88	2,70
MADRID	5.145.325	162.985	3,17	18,20
MURCIA	1.131.128	22.823	2,02	2,55
NAVARRA	538.009	11.002	2,04	1,23
PAIS VASCO	2.100.441	18.822	0,90	2,10
LA RIOJA	265.178	5.915	2,23	0,66
CEUTA	73.704	2.150	2,92	0,24
MELILLA	56.929	3.424	6,01	0,38
NO CONSTA		3.496		0,39
TOTAL	40.202.160	895.720	2,23	100,00

Tabla 1: Población extranjera residente en España por Comunidades Autónomas. Fuente Ministerio del Interior. Año 2000.

C. A. RESIDENCIA	EUROPA	AMÉRICA	AFRICA	ASIA	OCEANÍA	APATRIDAS NO CONSTA	TOTAL
ANDALUCIA	61.944	15.865	46.684	7.622	177	136	132.428
ALMERIA	6.559	2.537	24.553	514	15	9	34.187
CADIZ	5.032	1.909	3.072	679	19	11	10.722
CORDOBA	936	1.018	1.183	357	9	4	3.507
GRANADA	4.597	1.587	3.368	847	17	8	10.424
HUELVA	1.967	596	2.618	170	2	3	5.356
JAEN	538	563	1.971	927	4	1	4.004
MALAGA	38.807	4.815	7.437	3.365	89	65	54.578
SEVILLA	3.508	2.840	2.482	763	22	35	9.650

TABLA 2: Población extranjera en Andalucía a 31 de diciembre de 2000 clasificada por provincias y según pertenencia o no a la UE y EEE (Espacio Económico Europeo). Fuente Ministerio de Interior.

A la cabeza de las provincias andaluzas con mayor número de extranjeros se sitúan Málaga, con 54.578 personas y Almería, con 34.187. A estas provincias le siguen, a distancia, Cádiz, con 10.722, Granada, con 10.424 y Sevilla, con 9.660 extranjeros.

Por otro lado, en las provincias donde el fenómeno de la inmigración es especialmente acusado, como es el caso de Málaga - aunque gran parte de éstos son de origen comunitario- y Almería, los municipios que presentan un mayor porcentaje de extranjeros sobre la población total son, según informaciones facilitadas por la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía:

- Málaga: Benahavís, Benalmádena, Canillas de Albaida, Casares, Comares, Cómputa, Estepona, Frigiliana, Fuengirola, Istán, Manilva, Marbella, Mijas, Nerja, Sayalonga, Sedella, Torrox y Torremolinos.
- Almería: Bédar, Enix, Mojácar, Níjar, Olula del Castro, Roquetas de Mar, Santa Cruz de Marchena, Turre, Vícar, El Ejido y La Mojonera.

De estos datos es preciso distinguir, en relación con las dificultades de inserción al mercado laboral, entre extranjeros pertenecientes a la Unión Europea y al Espacio Económico Europeo, con libertad para trabajar en cualquier país gracias al Acuerdo de Schengen, y aquellos extranjeros que proceden de otros países.

En este sentido, el actual estudio se centra, sobre todo, en el último grupo social mencionado, puesto que son estas personas quienes acusan en mayor grado situaciones desfavorables y discriminatorias en el acceso al mercado laboral.

Son de destacar, por otro lado, las diferencias que muestran los datos de procedencia de los inmigrantes extracomunitarios que residen en Andalucía, como muestra la tabla 2. En primer lugar, las personas procedentes del continente africano representan más del 35,25% del total de la población extranjera, seguida esta cifra, a distancia, por los porcentajes correspondientes a sudamericanos, 11,98%.

C.A. RESIDENCIA	MUJERES	VARONES	NO CONSTA	TOTAL
ANDALUCIA	54.599	76.407	1.422	132.428
ALMERIA	8.037	25.937	213	34.187
CADIZ	4.847	5.756	119	10.722
CORDOBA	1.697	1.757	53	3.507
GRANADA	4.826	5.224	374	10.424
HUELVA	1.855	3.487	14	5.356
JAEN	1.264	2.707	33	4.004
MALAGA	27.388	26.624	566	54.578
SEVILLA	4.685	4.915	50	9.650

Tabla 3: Residentes extranjeros en Andalucía por sexo. Fuente Ministerio del Interior. Año 2000.

Se observa que, por lo general, entre las personas que integran este grupo, abundan más los hombres que las mujeres, destacando la diferencia en Almería, donde los inmigrantes son trabajadores temporeros agrícolas. Por el contrario, en Málaga, los extranjeros son procedentes en su mayoría de la UE. En la tabla 3, se aprecia como dos provincias destacan por ser receptoras de inmigrantes, si bien las razones son diferentes: Málaga, residentes de la Unión Europea con capacidad adquisitiva que buscan el sol y la playa; Almería, por razones de su oferta de trabajo agrícola temporero de sus invernaderos.

Antes de pasar a analizar las dificultades u oportunidades que ofrece el mercado laboral andaluz a los inmigrantes, es preciso comprender la forma en que muchas de estas personas entran en territorio español, teniendo en cuenta que, con la actual ley de extranjería vigente en España, resulta muy difícil entrar con un permiso de residencia:

1. La primera forma sería entrar utilizando un pasaporte con visado de turista. El periodo máximo de vigencia de este pasaporte es de tres meses, pasados los cuales, si la persona decide prorrogar su estancia en España, lo hará como inmigrante no documentado o sin documentación reglada.
2. Entrar de forma clandestina. Esta forma es, con mucho, la más peligrosa para los inmigrantes, pero es también en muchas ocasiones la única forma de entrada.
3. Entrar con un contrato de trabajo, pero sin conseguir la renovación del mismo al cabo de un año.

En estos tres casos los inmigrantes se exponen a ser detenidos por las autoridades y a ser repatriados, por lo que entran a formar parte, en muchas ocasiones, del trabajo no declarado, que reporta beneficios al empresario pero también supone la explotación laboral y graves situaciones de injusticia social para el inmigrante.

Según la actual ley de extranjería española, el procedimiento a seguir por las personas que desean trabajar en España pasa por la obtención de un permiso de trabajo y de residencia.

En primer lugar, debe existir una oferta firme de contrato laboral, que debe ser formalizado en el INEM. Sin este contrato de trabajo no es posible obtener el permiso de residencia, que debe ser renovado cada año hasta que, al quinto año, se obtiene el permiso de residencia permanente.

En la práctica, la obtención o renovación del permiso de residencia y trabajo tarda más de un año debido a la saturación de las autoridades competentes, por lo que si un empresario desea contratar a un inmigrante y éste aún no posee la documentación en regla, deberá elegir a otro trabajador que sí disponga de documentación reglada. Este hecho conduce, una vez más, a situaciones de trabajo no declarado.

Otra de las dificultades que presenta la Ley de Extranjería es que los contratos de trabajo se expiden sólo para los sectores de actividad previstos por el INEM para los inmigrantes, es decir, aquellos donde no exista desempleo, como el servicio doméstico interno, el sector agrícola y los servicios de hostelería, y sólo para trabajar en la provincia donde han sido expedidos.

Un ejemplo de las situaciones que genera lo anterior se puede encontrar en los inmigrantes, magrebíes en su mayoría, que trabajan en la provincia de Huelva para la recolección de la fresa. Aún estando en posesión de documentos para trabajar legalmente, se encontraron con la llegada de trabajadores de los Países del Este para realizar sus trabajos, de forma que estos inmigrantes magrebíes no pueden trabajar legalmente en el cultivo de la fresa onubense ni tampoco desplazarse a otra provincia donde sí exista demanda de trabajadores.

La Ley de Extranjería fue redactada, en principio, con la intención de disuadir a la población de los países origen de la inmigración de su intención de viajar a España para trabajar y mejorar su situación socioeconómica. No obstante, la ley está recibiendo duras críticas por parte de grupos sociales y organismos en defensa de los derechos de los inmigrantes, como Andalucía Acoge, puesto que consideran que no va conseguir disminuir el flujo migratorio hacia España y que está provocando, cada vez más, situaciones de explotación, pobreza, injusticia social y economía sumergida.

Por otra parte, en lo que respecta a la capacidad de los inmigrantes para el autoempleo asociado, es preciso señalar, en primer lugar, las prioridades de estas personas cuando llegan a Andalucía:

1. Formalización de la documentación.
2. Obtención de una vivienda.
3. Trabajo.
4. Reagrupación familiar.

Por este motivo, y según la opinión facilitada por responsables de Andalucía Acoge, sólo cuando se está en posesión de un permiso de residencia permanente y se ha conseguido la reagrupación familiar, el inmigrante estará dispuesto a asumir los riesgos que conlleva la creación de una empresa.

Por otra parte, según la misma fuente de información, a la hora de crear una empresa, tanto los marroquíes, como los senegaleses y los asiáticos poseen buenas aptitudes para el comercio, como prueba la proliferación de tiendas de todo a cien y bazares gestionadas por estas personas, además de restaurantes y venta ambulante.

No obstante, los inmigrantes cuentan con los siguientes obstáculos para crear su propia empresa:

- Falta de conocimiento de los recursos disponibles.
- En muchas ocasiones no pueden optar a los mismos recursos que los propios españoles.
- Depende de su nivel de preparación.

Por ello, se considera necesario realizar programas de formación orientados al empleo. Por ejemplo, Andalucía Acoge ha puesto en marcha en el último año una Escuela de Oficios, Ecopoda, dedicada a la fabricación de compost a partir de los árboles talados, la tala y la poda. De los treinta alumnos que han participado en esta iniciativa, todos tienen asegurado ya un puesto de trabajo para empresas como EMASESA, entre otras.

En este grupo humano el autoempleo se ve como una forma de conseguir un permiso de trabajo que les permita residir aquí, y evitar la expulsión. Estaríamos en el apartado de autoempleo por necesidad.

Conclusiones:

- Se deben diferenciar aquellos inmigrantes que provienen principalmente de la Unión Europea y que buscan una segunda residencia en España, de aquellos que por motivos de búsqueda de una mejora en sus condiciones de vida, vienen a España en busca de empleo.
- En el primer caso se desplazan en parejas, mientras que en el segundo, primero viene el marido y después, una vez obtenida la residencia, viene la familia.
- El autoempleo es una actividad necesaria para conseguir el permiso de trabajo y de residencia.
- Por último, la ley de extranjería actual sitúa a los inmigrantes en una postura difícil de solucionar: son expulsados si no tienen papeles y para ello necesitan trabajo y, por contra, para trabajar necesitan los papeles.
- Las estadísticas no incluyen a los inmigrantes ilegales.

7.1.3_ JÓVENES

Al observar la tabla 1, se deduce que el grupo en el que existe un menor número de ocupados es el de los más jóvenes, entre 16 y 19 años, grupo al que pertenecen los buscadores del primer empleo, sin experiencia. A continuación le sigue el grupo de 20 a 24 años con un porcentaje de 66,16%.

Edad	Población de 16 o más años	Activos	%	Ocupados	%
De 16 a 19 años	431,6	124,8	28,91	74,1	59,35
De 20 a 24 años	595,2	373,0	62,68	246,8	66,16
De 25 a 54 años	2.961,7	2.178,7	73,56	1.745,3	80,10
De 55 y más años	1.872,1	281,8	15,05	231,5	82,14
Total	5.860,6	2.958,4	50,48	2.297,6	77,66

Tabla 1: Población activa y ocupada de Andalucía por grupos de edad. Fuente EPA. Cuarto trimestre 2001.

Elaboración propia.

En referencia a los datos de parados por grupo de edad, ver tabla 2, se observa que los grupos más jóvenes son los que tienen más porcentaje de paro con respecto a su población activa, esto es indicativo de que tanto los más jóvenes, que terminan unos estudios y no tienen experiencia, como los mayores de 54 años que ya encuentran dificultades para resolver su situación de desempleo.

Edad	Población de 16 o más años	Activos	%	Parados	%
De 16 a 19 años	431,6	124,8	28,91	50,7	40,65
De 20 a 24 años	595,2	373,0	62,68	126,2	33,84
De 25 a 54 años	2.961,7	2.178,7	73,56	433,5	19,90
De 55 y más años	1.872,1	281,8	15,05	50,03	17,86
Total	5.860,6	2.958,4	50,48	660,8	22,34

Tabla 2: Población activa y parados. Fuente EPA. Cuarto Trimestre 2001. Elaboración propia.

En este grupo, las personas que buscan el primer empleo representan en el intervalo de edad de 16 a 19 años, el 50,10%, mientras que en el de 20 a 24 representa el 35,51%. Las personas jóvenes paradas se encuentran en periodo de búsqueda del primer empleo.

Edad	Activos	Parados	%	Empleo	%
De 16 a 19 años	124,8	50,7	40,65	25,4	50,10
De 20 a 24 años	373,0	126,2	33,84	44,8	35,51
De 25 a 54 años	2.178,7	433,5	19,90	56,0	12,93
De 55 y más años	281,8	50,03	17,86	0,8	1,67
Total	2.958,4	660,8	22,34	127,1	19,24

Tabla 3: Población joven que busca primer empleo. Fuente EPA, Cuarto Trimestre 2001. Elaboración propia.

A la vista de estos datos se puede afirmar que casi la mitad de los jóvenes parados, son buscadores del primer empleo, sin experiencia alguna. Por tanto el motivo principal de que la tasa de paro para los jóvenes sea tan alta es la oferta de puestos de trabajo en la que uno de los requisitos formales es la experiencia anterior.

En la tabla 4 se muestra un desglose según género, intervalos de edad y situación frente al mercado laboral de este grupo, en el cuarto trimestre de 2001.

Edad	Población de 16 o más años	Inactivos	%	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de Empleo
Hombres						
De 16 a 19 años	209,3	134,1	64,06	34,74	33,36	23,15
De 20 a 24 años	307,4	95,2	30,96	68,61	24,92	51,51
De 25 a 54 años	1.463,4	134,8	9,21	90,76	14,51	77,59
De 55 y más años	836,2	632,2	75,60	24,40	14,36	20,89
Total	2.816,3	996,2	35,37	64,47	16,46	53,86
Mujeres						
De 16 a 19 años	222,3	170,2	76,57	23,43	50,83	11,52
De 20 a 24 años	287,7	125,6	43,67	56,33	45,44	30,73
De 25 a 54 años	1.498,3	647,7	43,23	56,77	28,31	40,70
De 55 y más años	1.035,9	958,1	92,49	7,51	27,04	5,48
Total	3.044,3	1.901,7	62,47	37,53	31,68	5,64
Ambos sexos						
De 16 a 19 años	431,6	304,3	70,51	28,91	40,65	17,16
De 20 a 24 años	595,2	220,8	37,10	62,68	33,84	41,47
De 25 a 54 años	2.961,7	782,5	26,42	73,56	19,90	58,93
De 55 y más años	1.872,1	1.590,3	84,95	15,05	17,86	12,36
Total	5.860,6	2.897,9	49,45	50,48	22,34	39,20

Tabla 4: Desglose por edades de inactivos, tasa de actividad, tasa de paro y tasa de empleo. Fuente EPA. Cuarto Trimestre 2001. Elaboración propia.

Del cuadro anterior se puede deducir que:

- La tasa de actividad entre los jóvenes se dispara cuando estos superan los 20 años, siendo más acentuado entre los hombres que entre las mujeres.
- Existen diferencias significativas entre las tasas de actividad entre jóvenes según el sexo, pero no son tan acentuadas como las que se producen cuando entramos en el intervalo de edad de 25 a 54 años.
- El porcentaje de inactivos es especialmente alto en el intervalo de 16 a 19 años. Siguen estudiando. Especialmente significativo entre las mujeres.
- Las tasas de paro son elevadas en comparación con el intervalo de edad siguiente. Significativamente muy altas entre las mujeres.

- Las tasas de empleo son bajas en el intervalo de 16 a 19 años, incrementándose paulatinamente. Son especialmente bajas en el grupo de mujeres, destacar que la diferencia alcanza los 20 puntos porcentuales en el intervalo de edad entre 20 y 24 años.

Para cubrir esta falta de experiencia se han diseñado una serie de figuras contractuales, que si bien sí generan empleo entre los jóvenes, también hay que destacar que este empleo suele ser en condiciones no muy rentables. En la siguiente tabla se pueden observar los contratos más usuales entre la población activa de menor edad.

TIPO DE CONTRATO	HOMBRES		MUJERES		AMBOS SEXOS		TOTAL
	< 25 años	>25 años	< 25 años	>25 años	< 25 años	>25 años	CONTRATOS
Contrato indefinido ordinario	2.745	16.981	871	5.293	3.616	22.274	25.890
Contrato por obra o servicio	206.019	598.720	61.239	172.586	267.258	771.306	1.038.564
Contratos eventuales de producción	186.849	529.166	126.998	441.892	313.847	971.058	1.284.905
Contrato de interinidad	9.118	31.632	10.086	47.202	19.204	78.834	98.038
Contrato in. por fomento del empleo	2.419	9.173	3.098	7.183	5.517	16.356	21.873
Contratos temporales minusválidos	111	562	23	136	134	698	832
Contrato a tiempo parcial	82.937	97.945	108.582	164.607	191.519	262.552	454.071
Contratos jubilación a los 64 años	17	104	8	25	25	129	154
Contrato en prácticas	2.584	2.302	2.523	2.020	5.107	4.322	9.429
Contratos en formación	19.082	26	11.578	6	30.660	32	30.692
Contratos minusválidos	143	977	53	422	196	1.399	1.595
Contratos minusválidos CEE	248	1.169	98	776	346	1.945	2.291
Otros contratos no contemplados ant.	30.835	83.084	20.685	86.380	51.520	169.464	220.984
TOTAL	543.107	1.371.811	345.842	928.528	888.949	2.300.369	3.189.318

Tabla 5: Contratos realizados durante el año 2001 distribuidos por edades y tipos de contrato. Fuente INEM. Elaboración propia.

Al desglosar los datos de tipo de contrato según sexo, datos de 2001, se observa que las mujeres tienen un porcentaje mayor de contratos permanentes, mientras que se quedan por debajo en el resto de contratos, de aprendizaje, por obra o servicio, etc, aunque sigue estando por encima en los contratos englobados bajo el epígrafe: "Otros contratos no contemplados anteriormente", véase la tabla 6.

TIPO DE CONTRATO	% de cada contrato	% contratos por grupos de edad		% contratos por sexos menos 25 años	
		< 25 años	> 25 años	Hombres	Mujeres
Contrato indefinido ordinario	0,81	0,41	0,97	75,91	24,09
Contrato por obra o servicio	32,56	30,06	33,53	77,09	22,91
Contratos eventuales de producción	40,29	35,31	42,21	59,54	40,46
Contrato de interinidad	3,07	2,16	3,43	47,48	52,52
Contrato indefinido por fomento del empleo	0,69	0,62	0,71	43,85	56,15
Contratos temporales minusválidos	0,03	0,02	0,03	82,84	7,16
Contrato a tiempo parcial	14,24	1,54	11,41	43,30	56,70
Contratos por jubilación a los 64 años	0,00	0,00	0,01	68,00	32,00
Contrato en practicas	0,30	0,57	0,19	50,60	49,40
Contratos en formación	0,96	3,45	0,00	62,24	37,76
Contratos minusválidos	0,05	0,02	0,06	72,96	27,04
Contratos minusválidos CEE	0,07	0,04	0,08	71,68	28,32
Otros contratos no contemplados ant.	6,93	5,80	7,37	59,85	40,15

Tabla 6: Contratos por grupos de edad y sexo, año 2001. Fuente INEM. Elaboración propia.

Los jóvenes, por lo general, cuando acceden al mercado de trabajo lo realizan mediante contratos temporales. Como muestra la tabla 6, acceden con mayor facilidad los hombres que % de cada contrato % contratos Por grupos de edad % contratos por sexos menos 25 años 87 Estudios de los grupos desfavorecidos en Andalucía las mujeres.

El sector servicios es el que facilita mayoritariamente el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, principalmente a las mujeres, según muestra la tabla 7. El 79,61% de las mujeres jóvenes ocupadas lo está en el sector servicios.

Sector de actividad	Edad			%
	>16 a 19	20 a 24	Total	
Hombres				
Agricultura	12,0	16,5	28,5	13,80
Industria	10,8	26,6	37,4	18,07
Construcción	11,6	43,7	55,4	26,77
Servicios	14,0	71,5	85,5	41,36
Total	48,5	158,4	206,8	
Mujeres				
Agricultura	3,8	4,6	8,5	7,43
Industria	4,5	8,9	13,5	11,83
Construcción	0,6	0,7	1,3	1,13
Servicios	16,6	74,1	90,8	79,61
Total	25,6	88,4	114,0	
Ambos sexos				
Agricultura	15,9	21,1	37,0	11,54
Industria	15,3	35,5	50,9	15,85
Construcción	12,2	44,4	56,7	17,66
Servicios	30,6	145,7	176,3	54,95
TOTAL	74,1	246,8	320,9	

Tabla 7: Jóvenes ocupados por sector económico. Fuente EPA, cuarto trimestre de 2001. Elaboración propia.

La población universitaria está compuesta mayoritariamente por mujeres, 100.000 mujeres más que hombres, según muestra la tabla 8. También son las que antes abandonan las universidades. Hay un brusco descenso a la edad de 24 años, suponemos con el título debajo el brazo.

Edad	Total	Mujeres	Hombres
< 19 años	297.735	175.074	122.661
20 - 24 años	863.017	474.960	388.057
25 - 29 años	249.644	117.438	132.206
30 - 34 años	75.526	33.962	41.564
35 - 39 años	40.174	17.663	22.511
> 40 años	37.786	17.304	20.482
No distribuidos	16.276	5.651	10.625
Total	1.580.158	842.052	738.106

Tabla 8: Universitarios españoles por edades y sexo. Fuente Encuesta sobre la población universitaria realizada por INE, 1999. Elaboración propia.

Conclusiones:

- ❑ Los jóvenes tienen tasas de actividad bajas, principalmente en el intervalo de edad de 16 a 19 años, por motivos de estudios principalmente.
- ❑ Las tasas de paro son elevadas entre las mujeres.
- ❑ Son el 85,61% de las personas que buscan el primer empleo.
- ❑ La tasa de empleo es baja entre las mujeres de 16 a 19 años, principalmente.
- ❑ Si encuentran empleo, es probable que firmen un contrato temporal en el 86% de las veces y este sea en el sector servicios.
- ❑ En cuanto a su formación, acceden a la universidad más mujeres que hombres y suelen finalizar antes sus estudios.

7.1.4_ MINORÍAS ÉTNICAS

Se considera minoría étnica al grupo que:

- ❑ Grupo o comunidad definido a partir de un conjunto de rasgos culturales transmitidos a partir del aprendizaje, no por la herencia genética.
- ❑ Tienen la auto percepción de conformar un grupo específico y diferenciado.
- ❑ Crean fronteras entre la mayoría y la minoría (por ambas partes).
- ❑ La minoría ocupa una posición de subordinación o marginación social.

En base a esta definición, se puede considerar minoría étnica la población gitana que reside en Andalucía. Según cálculos estimativos, residen en nuestra región entre 200.000 y 300.000 personas de etnia gitana. Estos representan el 3% de la población Andaluza.

Las principales poblaciones son:

Provincia	Municipio	Población	1994		2001 (Estimado)		
			Gitanos	%	Población	Gitanos	%
Almería	Almería	162316	7000	4,31	170994	7951	4,65
Almería	El Ejido	43466	1600	3,68	55710	1817	3,26
Almería	Vera	6357	1500	23,60	7351	1704	23,18
Almería	Roquetas de Mar	30629	1200	3,92	47570	1363	2,87
Almería	Adra	20847	600	2,88	21810	682	3,12
Almería	Níjar	13754	594	4,32	18371	675	3,67
Cádiz	Jerez	183316	6000	3,27	185091	6816	3,68
Cádiz	Algeciras	102998	3500	3,40	105066	976	3,78
Cádiz	Pto.Santa María	67939	2500	3,68	76538	2840	3,71
Cádiz	Cádiz	155555	1000	0,64	137971	1136	0,82
Cádiz	San Roque	21769	1000	4,59	23570	1136	4,82
Cádiz	Puerto Serrano	6552	900	13,74	6789	1022	15,06
Cádiz	Jimena de la Frot.	9023	675	7,48	9182	767	8,35
Cádiz	Setenil	3255	650	19,97	3051	738	24,20
Córdoba	Córdoba	311641	4500	1,44	314034	5112	1,63
Córdoba	Puente Genil	27292	1500	5,50	27843	1704	6,12
Granada	Granada	265371	8500	3,20	243341	9655	3,97
Granada	Motril	47911	3000	6,26	50812	3408	6,71
Granada	Pinós-Puente	13545	2500	18,46	13391	2840	21,21
Granada	Illora	10864	2000	18,41	10343	2272	21,97
Granada	Loja	21357	2000	9,36	19990	2272	11,36
Granada	Atarfe	10282	1500	14,59	9246	1704	18,43
Granada	Santa Fe	12459	1500	12,04	12812	1704	13,30
Granada	Iznalloz	4290	1041	24,27	6946	1182	17,02
Granada	Fuente Vaqueros	3928	850	21,64	3913	966	24,67
Granada	Deifontes	2494	780	31,28	2369	886	37,40
Granada	Benalua Guadix 3	435	700	20,38	3164	795	25,13
Granada	Colomera	1862	700	37,59	1618	795	49,14
Granada	Lachar	2352	600	25,51	2357	682	28,92
Granada	PD Fadrique	2672	574	21,48	2498	652	26,10
Granada	Huescar	10120	545	5,39	8103	619	7,64
Huelva	Huelva	144008	2000	1,39	141334	2272	1,61
Jaén	Linares	61460	3250	5,29	57796	3692	6,39
Jaén	Andujar	37626	3000	7,97	37903	3408	8,99
Jaén	Jaén	110042	1000	0,91	111406	1136	1,02
Jaén	Mengibar	8467	800	9,45	8360	909	10,87
Jaén	La Carolina	15182	600	3,95	15029	682	4,53
Jaén	Ubeda	31434	550	1,75	32764	625	1,91
Málaga	Málaga	528524	8200	1,55	534207	9315	1,74
Málaga	Antequera	39284	1500	3,82	40816	1704	4,17
Málaga	Velez Málaga	53153	1500	2,82	56233	1704	3,03
Málaga	Alora	13182	1000	7,59	12471	1136	9,11
Sevilla	Sevilla	707438	21000	2,97	702520	23854	3,40

Tabla 1: Elaboración propia a partir de la información del estudio etnográfico de Juan F. Gamella.

Demográficamente la población gitana es notablemente diferente de la no-gitana. Se caracteriza por:

- Ser una población muy joven por las altas tasas de natalidad y la menor esperanza de vida:

TASA	ANDALUCÍA	POBLACION GITANA(**)
Natalidad	11,16	61,12
Mortalidad	8,33	9,13
Mortalidad infantil	4,52	35
Crecimiento vegetativo(*)	- 1,69	16,99

(*) No se incluyen los procesos migratorios.

(**) Son datos aproximativos sacados de diferentes investigaciones sobre población gitana.

Tabla 2: Principales tasas demográficas. INE y Estudios diversos sobre población gitana El resultado es que el 40% de la población es menor de 15 años.

La media de hijos por pareja se sitúa en 4,1 hijos y son más del 50% de las parejas que tienen más de cuatro hijos, (según los últimos datos la media de hijos por pareja en Andalucía es 1,3 hijos por matrimonio).

Al considerar el intervalo de edad hasta los 25 años, este asciende a dos tercios de la población gitana, cerca de un 65%. Mientras que los jóvenes en edad de trabajar representan el 23% de la población.

- La maternidad se sitúa en torno a los 20 años (no es raro encontrar jóvenes de 15 y 16 años con hijos), mientras que la media en Andalucía es de 30,13 años.
- Por otro lado, los gitanos de España son una población muy sedentaria, aproximadamente un 87% de la población gitana llevan de residentes en el mismo municipio más de 15 años.
- Es una sociedad en un proceso de transformación muy fuerte, donde la familia ha jugado y aún juega, un papel importantísimo en su forma de regular las relaciones entre ellos y con la población paya. La familia y el patriarcado juegan un papel decisivo en su evolución.
- Las mujeres están subordinadas al hombre que es quien decide. Actualmente con el proceso de asentamiento se están produciendo importantes cambios en las estructuras familiares.
- Educación. En general el nivel educativo, tal como se entiende desde el mundo payo, es bajo. Su concepto de aprendizaje, tal como dice Teresa San Roman:

"Los padres enseñan a sus hijos a trabajar. Pero aquí también he notado siempre una gran diferencia, explicable, con los payos. No les enseñan un oficio. Ni siquiera varios. Les enseñan sobre todo la forma de percibir y actuar sobre las variaciones locales, estacionales y coyunturales de las posibilidades económicas de cada momento, les enseñan a jugar lo más inteligentemente posible con alternativas varias y cambiantes."

Los integrantes de este grupo tienen altas tasas de analfabetismo y los niños y niñas no suelen terminar los estudios iniciados.

El aprendizaje de una profesión es casi nulo entre la población gitana, pues antes de los 15 años suelen abandonar cualquier tipo de estudios para ayudar o colaborar en los trabajos familiares.

Se ha de destacar que la motivación para aprender esta relacionada con elementos prácticos. Así por ejemplo, quieren aprender a leer y escribir para sacarse el carné de conducir.

■ Profesiones. Las profesiones tradicionales de los gitanos están desapareciendo o transformándose.

Como dice Juan F. Gamella:

"En todas partes los gitanos han preferido ocupaciones que les permitieran control sobre la organización de su trabajo, así como cierta movilidad y flexibilidad, es decir, cierta independencia, pero no aislándose o marginándose, sino mediante formas de articulación en la economía más amplia, de la que dependen y en la que tienden a ocupar aquellos sectores donde tanto la demanda como la oferta son irregulares en tiempo y espacio."

Existe por tanto, una relación entre la ocupación y el control social.

Las tasas de subempleo o empleo sumergido son mucho mayores en la comunidad gitana que entre el resto de la población española.

La mayoría de los gitanos se emplean "por cuenta propia", en actividades de economía familiar, muchas de ellas ejercidas informalmente, estando en fuerte proceso de transformación y regulación (venta ambulante, recogida de residuos urbanos, temporismo).

Por otra parte, el porcentaje de gitanos que ejercen una profesión "no tradicional para ellos", (construcción, obras públicas, funcionariado), se sitúa entorno al 10-15%, siendo personas por lo general jóvenes.

Las principales ocupaciones son:

- ❖ Temporeros agrícolas: jornaleros.
- ❖ Trabajadores eventuales de la industria y los servicios.
- ❖ Artesanos de gran tradición entre el grupo.
- ❖ Artistas del espectáculo.
- ❖ Oficios precarios: busca, chatarrero, mendicidad.

Por otro lado, el sedentarismo conjuntamente con un mayor incremento de la formación, empiezan a integrarse como empleados asalariados, públicos o privados, funcionariado y profesionales liberales. Si bien su porcentaje aún es bajo.

El nivel de renta es bajo en ingresos y de una gran amplitud de ingresos entre sus familias y otros. El dinero ingresado se entrega al cabeza de familia.

- ❖ Autoempleo. Por lo general se prefiere el trabajo "autónomo" al asalariado.

Hay un rechazo hacia la creación de empresas, en el sentido de que la normalización (sacarse un IAE, una Licencia Fiscal, pagar el IVA o el IRPF) lo ven como algo de la cultura paya, ajeno a ellos.

Conclusiones:

- ❖ Debido a sus características específicas, el grupo gitano se adecua a la definición de minoría étnica.
- ❖ Se concentra en una serie de poblaciones de Granada, Sevilla y Cádiz principalmente, si bien estudiar su demografía es complejo por las características propias de grupo y por la adaptación de los mismos a la cultura paya.
- ❖ Los estudios realizados, casi siempre de forma indirecta, nos encontramos con una población muy joven, donde el 40% son jóvenes menores de 15 años.
- ❖ Es una población sedentaria que está en proceso de transformación que choca con su cultura tradicional de subordinación de la mujer al hombre.
- ❖ Es un grupo cuyas características de aprendizaje útiles para la vida, que no se adecuan al sistema educativo normalizado.
- ❖ Las profesiones tradicionales propias están en vías de extinción adaptando nuevas profesiones más adecuadas para los mercado de trabajo actuales.

- El comercio minorista es una de estas profesiones. El autoempleo, que podría ser una salida válida, no es aceptada, pues como dicen "es para payos".

(Nota: las informaciones existentes sobre la cultura gitana, su demografía, su sociedad, etc., están matizadas por haberlas realizado "payos" y generalmente de forma indirecta).

7.1.5_ MUJERES

La Constitución Española reconoce la igualdad para toda la ciudadanía, y reconoce el deber y el derecho de trabajar, sin discriminación por razón de sexo, así como la necesidad de regulación legal de las condiciones de trabajo.

A pesar de ello se puede afirmar que "las mujeres se encuentran en desigualdad dentro del mercado de trabajo, y sufren una situación de discriminación a la hora de buscar y encontrar empleo, a la hora de las remuneraciones, a la hora de elegir y optar entre la vida laboral y la familiar, etc."

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), del cuarto trimestre del 2001, nos aportan los siguientes datos con respecto al grupo de mujeres:

	Hombres	Mujeres	Diferencias	Hombres %	Mujeres %	Ambos sexos
Población	3.647,19	3.756,77	- 109,58	0,49	0,51	7.403,96
Población de 16 y más años	2.816,33	3.044,27	- 227,94	0,48	0,52	5.860,60
Activos	1.815,77	1.142,61	673,16	0,61	0,39	2.958,38
Ocupados	1.516,95	780,66	736,28	0,66	0,34	2.297,61
Parados	298,82	361,95	- 63,13	0,45	0,55	660,77
Inactivos	996,24	1.901,66	- 905,41	0,34	0,66	2.897,90
Población contada aparte	4,32					4,32
Tasa de actividad ^a	64,47	37,53	26,94			50,48
Tasa de paro ^b	16,46	31,68	- 15,22			22,34

Tabla 1. Población de 16 y más años por sexo y relación con la actividad económica (en miles de personas). Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Cuarto Trimestre del 2001

La tabla 1 muestra cómo las mujeres tienen una tasa de actividad del 37,53% (de cada cien mujeres 38, el mercado de trabajo las considera activas), mientras que la de los hombres es del 64,47%; a pesar de que el número de personas mayores de 16 años, en edad de trabajar, es mayor para las mujeres que para los hombres (un 51% de la población de 16 y más años corresponde a mujeres potencialmente activas). Existe una diferencia de 26,94 puntos porcentuales entre la tasa de actividad de los hombres con respecto a las mujeres.

Edad	Población					
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
	>16 años	>16 años	>16 años	Activos	Activas	Activos/as
De 16 a 19 años	431,6	209,3	222,3	72,7	52,1	124,8
De 20 a 24 años	595,2	307,4	287,7	210,9	162,1	373,0
De 25 a 54 años	2.961,7	1.463,4	1.498,3	1.328,1	850,6	2.178,7
De 55 y más años	1.872,1	836,2	1.035,9	204,0	77,8	281,8
Total	5.860,6	2.816,3	3.044,3	1.815,8	1.142,6	2.958,4

Tabla 2: Población activa por edades y sexo (en miles de personas). EPA. Cuarto Trimestre. Elaboración propia.

Al segmentar la población activa por edades nos se observa que a pesar de ser las mujeres mayoría en casi todos los segmentos de edad, sigue sin incorporarse al mercado de trabajo.

Las principales diferencias son en el intervalo de 25 a 54 años, según muestra la tabla 2.

Edad	Hombres	Mujeres	Diferencia
De 16 a 19 años	34,74	23,43	11,31
De 20 a 24 años	68,61	56,33	12,28
De 25 a 54 años	90,76	56,77	33,98
De 55 y más años	24,40	7,51	16,88

Tabla 3: Porcentajes de población activa por edades y sexo. EPA, Cuarto Trimestre de 2001. Elaboración propia.

Se aprecia, de forma porcentual la afirmación anterior, mientras que los intervalos de 16 a 24 años, se referencian con porcentajes cuya diferencia esta entre los 11 y 12 puntos, en el intervalo de 25 a 54 años, esta diferencia se dispara hasta los 33,98 puntos.

La tasa de actividad entre los hombres se sitúa en esta franja de edad es del 90,76 %, casi podemos decir todo el grupo, en las mujeres solamente es de 56,77% (57 mujeres de cada cien se consideran que están dentro del mercado de trabajo, como empleadas - cuenta ajena o propia o como desempleadas-).

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Población de 16 y más años						
Hombres	2.696,8	2.732,3	2.754,5	2.773,2	2.795,9	2.816,3
Mujeres	2.894,3	2.919,4	2.953,2	2.985,6	3.008,9	3.044,3
Total	5.591,1	5.651,7	5.707,7	5.758,8	5.804,8	5.860,6
Población activa						
Hombres	1.686,5	1.708,9	1.739,5	1.744,5	1.761,5	1.815,8
Mujeres 1.	011,1	1.045,3	1.039,9	1.085,1	1.110,5	1.142,6
Total	2.697,6	2.754,2	2.779,4	2.829,6	2.872,0	2.958,4
Tasa de actividad						
Hombres	62,5	62,5	63,2	62,9	63,0	64,5
Mujeres	34,9	35,8	35,2	36,3	36,9	37,5
Total	48,2	48,7	48,7	49,1	49,5	50,5

Tabla 4: Evolución de la población activa durante el periodo 1996 - 2001. Fuente EPA, Cuarto Trimestre 2001.

Elaboración propia.

Si bien es cierto, como muestra la tabla 4, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo va creciendo de forma paulatina y con mayor porcentaje que en los hombres. Durante el periodo reflejado se aprecia como el crecimiento de la tasa de actividad en las mujeres ha sido de 2,6 puntos, mientras que el de hombres sólo del 1,9, aún falta mucho camino para conseguir la igualdad de oportunidades.

Por otro lado están las personas que según la EPA se consideran inactivas. Para la EPA se consideran inactivas los siguientes grupos de personas:

CODIGO	GRUPO
1	Estudiante
2	Jubilado o prejubilado
3	Labores del hogar
4	Incapacitado para trabajar
5	Perceptor de pensión distinta de la de jubilación (o prejubilación)
6	Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas,...
7	Otras

La tabla siguiente desglosa las personas consideradas inactivas (en miles de personas), según su distribución por grupo, edad y sexo en España:

Hombres	Total	Motivo inactividad						
		1	2	3	4	5	6	7
De 16 a 24 años	1.166,7	1.100,1	-	4,9	17,3	1,7	-	42,7
De 25 a 34 años	240,7	134,8	0,6	8,6	52,8	9,9	0,9	33,1
De 35 a 44 años	166,3	5,2	11,5	11,2	80,7	16,2	0,2	41,3
De 45 o más años	3.725,0	3,0	3.155,4	37,3	293,8	104,1	0,2	131,2
Total	5.298,7	1.243,1	3.167,5	62,0	444,6	131,9	1,3	248,3
Mujeres								
De 16 a 24 años	1.397,8	1.264,6	-	101,3	11,0	1,1	0,2	19,6
De 25 a 34 años	843,0	140,1	-	628,7	33,0	14,0	0,1	27,1
De 35 a 44 años	1.089,0	20,2	0,6	975,8	46,4	30,9	0,4	14,7
De 45 o más años	6.672,7	41,9	1.251,0	3.374,8	290,8	1.659,4	0,1	54,7
Total	10.002,5	1.466,8	1.251,6	5.080,6	381,2	1.705,4	0,8	116,1
Ambos sexos								
De 16 a 24 años	2.564,5	2.364,7	-	106,2	28,3	2,8	0,2	62,3
De 25 a 34 años	1.083,7	274,9	0,6	637,3	85,8	23,9	1,0	60,2
De 35 a 44 años	1.255,3	25,4	12,1	987,0	127,1	47,1	0,6	56,0
De 45 o más años	10.397,7	44,9	4.406,4	3.412,1	584,6	1.763,5	0,3	185,9
Total	15.301,2	2.709,9	4.419,1	5.142,6	825,8	1.837,3	2,1	364,4

Tabla 5: Población inactiva por motivo de inactividad, sexo y edad en España. Fuente EPA, Cuarto Trimestre del 2001. Elaboración propia.

Asimismo se observa que mientras las mujeres son mayoría en el grupo de labores de hogar (3), los hombres lo son en grupo "Jubilado o prejubilado" (2). Dentro del grupo de estudiantes son mayoría las mujeres que los hombres, si bien en intervalos de edad entre 16 y 24 años, se mantiene un cierto equilibrio.

Por tanto uno de las hipótesis de la inactividad de las mujeres, es que se retiran del mundo laboral para dedicarse a las tareas del hogar o no se incorporan al mismo dedicándose a las tareas domesticas.

Motivo inactividad	Hombres %	Mujeres %
1	8,12	9,59
2	20,70	8,18
3	0,41	33,20
4	2,91	0,02
5	0,86	11,15
6	0,01	0,01
7	1,62	0,76

Tabla 6: Porcentaje de inactivos hombres y/o mujeres por motivo de inactividad sobre el total de inactivos. Fuente EPA, Cuarto Trimestre de 2001. Elaboración propia.

Tal y como refleja la tabla 6, la inactividad se concentra en el grupo de mujeres que realizan labores del hogar (3), y en el grupo de hombres que están jubilados o prejubilados (2). Como dato importante dentro de las mujeres aquellas que reciben una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación (asistencial), que representan el 11,15% de las personas inactivas.

En Andalucía, el total de inactivos se reparte de la siguiente manera:

Edad	Inactivos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
De 16 a 19 años	134,1	170,2	304,3	64,06	76,57	-12,51
De 20 a 24 años	95,2	125,6	220,8	30,96	43,67	-12,71
De 25 a 54 años	134,8	647,7	782,5	9,21	43,23	-34,02
De 55 y más años	632,2	958,1	1.590,3	75,60	92,49	-16,88
	996,2	1.901,7	2.897,9			

Tabla 7: Población inactiva por sexos en Andalucía. Fuente EPA, Cuarto Trimestre 2001. Elaboración propia.

Sobre el porcentaje de mujeres inactivas se sitúa de forma regular entre 43 y 44 % entre las edades de 20 a 54 años, mientras que en el de hombres desciende hasta alcanzar el 9,21% . Las diferencias más significativas están entre las edades de 25 a 54 años, período considerado como de máxima actividad profesional.

Mujeres	Estudiantes	Perceptor Pensión	Labores del hogar	Trabajos sin remuneración	Total
De 16 a 24 años	275,8	3,3	27,4	6,9	313,4
De 25 a 34 años	26,4	8,9	129,3	5,5	170,1
De 35 a 44 años	4,1	14,8	201,6	3,5	224,0
De 45 y más años	10,8	548,3	608,9 2	2,7	1190,7
Total	317,1	575,3	967,2	38,6	1898,2
Hombres					
De 16 a 24 años	237,7	4,7	0,3	13,9	256,6
De 25 a 34 años	25,6	11,4	0,7	10,4	48,1
De 35 a 44 años	0,4	23,0	0,6	9,3	33,3
De 45 y más años	0,4	630,1	5,0	41,1	676,6
Total	264,1	669,2	6,6	74,7	1014,6

Tabla 8: Distribución de la población inactiva por edades y sexo (en miles de personas) Fuente: EPA, Cuarto Trimestre 2000. Elaboración propia. (No está disponible la tabla del cuarto trimestre del 2001).

En Andalucía vuelve a repetirse el esquema nacional. Las personas inactivas o son jubilados o prejubilados (hombres) o amas de casas (mujeres), según muestra la tabla 8.

Si se tomaran en consideración a las mujeres que realizan las labores del hogar como personas activas se apreciaría una convergencia en cuanto a la correspondiente tasa de actividad.

En conclusión se puede afirmar que la tasa de actividad de las mujeres es inferior cuando se excluyen del mercado laboral las labores del hogar. En todo caso la tasa de actividad de los hombres es superior al de las mujeres aunque en las edades de 16 a 25 años las diferencias sean escasas.

Por otro lado también se puede observar que el número de parados entre las mujeres es mayor que en el grupo de los hombres, en la tabla 1, vemos como la tasa de paro de las mujeres es de 31,68% mientras que la de los hombres es 16,46%, existe una diferencia porcentual de 15,22 puntos.

Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
De 16 a 19 años	24,3	47,8	26,5	52,2	50,7	7,68
De 20 a 24 años	52,6	41,6	73,7	58,4	126,2	19,10
De 25 a 54 años	192,7	44,5	240,8	55,5	433,5	65,60
De 55 y más años	29,3	58,2	21,0	41,8	50,3	7,62
Total	298,8		362,0		660,8	

Tabla 9: Parados por edades y sexo. Fuente EPA Cuarto Trimestre 2001. Elaboración propia.

Según la EPA, las personas paradas se concentran en el grupo de mujeres entre los 25 y los 54 años de edad. Las diferencias no son excesivamente significativas hasta los 24 años de edad entre los hombres y las mujeres (ver tabla 9).

Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
de 16 a 24 a.	26.363	39,94	39.644	60,06	66.007	18,71
de 25 a 34 a.	42.694	38,74	67.500	61,26	110.194	31,24
de 35 a 44 a.	36.194	41,52	50.973	58,48	87.167	24,71
> de 44 a.	48.424	54,20	40.913	45,80	89.337	25,33
	153.675	43,57	199.030	56,43	352.705	

Tabla 10: Paro registrado por sexo y edad. Fuente INEM. Elaboración propia.

En el paro registrado (demandantes de empleo), el mayor número de personas paradas se concentra en las mismas edades, representan más del 65,95%, de las personas inscritas demandas de empleo, siendo en su caso mayoritariamente mujeres, tabla 10. Si bien debemos aclarar que muchas mujeres no se inscriben en las Oficinas del INEM como demandantes de empleo. Según estas mujeres "sirve de bien poco"..

	Ocupadas	Mujeres Paradas	Tasa de actividad ^a	Tasa de paro ^b
Almería	68,2	15,5	40,98	18,48
Cádiz	105,7	71,2	38,12	40,27
Córdoba	73,7	46,7	36,85	38,78
Granada	81,1	40,9	35,10	33,54
Huelva	43,7	24,4	36,25	35,83
Jaén	62,9	28,6	34,72	31,30
Málaga	143,7	39,3	34,73	21,50
Sevilla	201,8	95,3	41,06	32,08
Andalucía	780,7	362,0	37,53	31,68

Tabla 11: Tasa de paro y actividad por provincia en Andalucía en el grupo de mujeres. Fuente EPA, Cuarto Trimestre 2001.

En el cuadro resumen de las tasas de paro y de actividad en el grupo de mujeres por provincia (tabla 11), vemos como provincias como Sevilla y Almería la tasa de actividad supera la media andaluza, y como está última tiene la menor tasa de paro. Almería ha sufrido el empuje del trabajo agrícola y de la industria agroalimentaria que ha absorbido mucho mano de obra, principalmente femenina.

	Parados/as	% sobre Total	Tasa Paro
Hombres			
Almería	12,7	45,15	10,53
Cádiz	59,6	45,56	20,51
Córdoba	36,3	43,77	19,52
Granada	33,5	45,00	17,58
Huelva	19,2	44,03	17,03
Jaén	25,4	46,99	15,53
Málaga	39,1	49,87	12,57
Sevilla	73,0	43,37	16,58
Andalucía	298,8	45,22	16,46
Mujeres			
Almería	15,5	54,85	18,48
Cádiz	71,2	54,44	40,27



➔ Córdoba	46,7	56,23	38,78
Granada	40,9	55,00	33,54
Huelva	24,4	55,97	35,83
Jaén	28,6	53,01	31,30
Málaga	39,3	50,13	21,50
Sevilla	95,3	56,63	32,08
Andalucía	362,0	54,78	31,68

Tabla 12: Parados por sexo (miles de personas). Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de Andalucía. Cuarto Trimestre del 2001.

A continuación se analizan los datos por provincias andaluzas. Según se observa en la Tabla 12, sin tener en cuenta los sexos, es en Sevilla donde existe un mayor número de parados, de los cuales el 45,22% son hombres y el resto mujeres.

La provincia andaluza con más mujeres desempleadas es, igualmente Sevilla, pero la provincia en la que existe mayor desigualdad es Córdoba y Sevilla.

Destaca igualmente las tasas de paro en Cádiz, con un 20,51% para los hombres y un 40,27 para las mujeres.

La conclusión es clara el paro afecta más significativamente en las mujeres que a los hombres, especialmente en las edades entre 25 y 54 años.

Analicemos a continuación la población ocupada:

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Almería	108,2	61,32	68,2	38,68	176,4
Cádiz	231,0	68,62	105,7	31,38	336,7
Córdoba	149,7	67,03	73,7	32,97	223,4
Granada	156,9	65,94	81,1	34,06	238,0
Huelva	93,5	68,15	43,7	31,85	137,1
Jaén	138,1	68,71	62,9	31,29	200,9
Málaga	272,4	65,47	143,7	34,53	416,1
Sevilla	367,2	64,53	201,8	35,47	569,1
Andalucía	1.516,9	66,02	780,7	33,98	2.297,6

Tabla 13: Población ocupada por provincias y sexo. Fuente: EPA. Cuarto trimestre del 2001. Elaboración propia.

La tabla 13, indica que cada 100 personas ocupadas en Andalucía, 66 son hombres y 34 mujeres. Destacan las provincias de Jaén y Cádiz donde los porcentajes se acercan a las cifras 69 hombres por 31 mujeres. La población ocupada es mayoritariamente hombres.

La tabla 14, nos muestra que en la ocupación se acentúan las diferencias a partir de los 20 años, donde el número de personas ocupadas hombres doblan al de mujeres.

	Hombres	Mujeres	TOTAL
De 16 a 19 años	48,5	25,6	74,1
De 20 a 24 años	158,4	88,4	246,8
De 25 a 54 años	1.135,4	609,8	1.745,3
De 55 y más años	174,7	56,8	231,5
Total	1.516,9	780,7	2.297,6

Tabla 14: Población ocupada por sexo y edad. Fuente EPA, Cuarto Trimestre 2001. Elaboración propia.

Si se toman como referencia los sectores económicos, ver tablas 15 y 16, se observa como el sector servicios sigue siendo un sector con alta representatividad para el grupo de las mujeres con un 83,4 % de ellas trabajando en este ámbito, mientras que la construcción y la industria siguen estando reservados a los hombres con un 14,4% y un 18,4%, respectivamente.

Destacar asimismo la importancia del sector servicios.

	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura	192,4	67,6	260,0
Industria	219,1	50,5	269,6
Construcción	279,8	11,1	291,0
Servicios	825,7	651,4	1.477,0
Total	1.516,9	780,7	2.297,6

Tabla 15: Distribución de las personas ocupadas por sectores de actividad. Fuente EPA. Cuarto Trimestre 2001.

Elaboración propia.

	Sectores económicos			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Hombres	12,7	14,4	18,4	54,4
Mujeres	8,7	6,5	1,4	83,4
Ambos sexos	11,3	11,7	12,7	64,3

Tabla 16: Distribución porcentual de la población ocupada por sexos y sectores de actividad.

Al observar ahora la tabla 17, se aprecia que el doble de hombres que de mujeres se dedican a ser sus propios creadores de empleo, para los hombres significa el 19,27%, mientras que para las mujeres sólo el 12,7%, de socios de cooperativas o empresarios son mujeres.

En cambio en lo relativo a "ayudas familiares" para las mujeres representa el 4,38%, mientras que para los hombres sólo el 1,63%. Esto es debido a que todavía las mujeres, en un gran número, se dedican a las labores de la casa, bien por su propia voluntad, o bien por la dificultad de salir al mercado de trabajo.

		% sobre ambos sexos
Hombres		
Empresario o miembro de cooperativa	292,2	19,27
Ayuda familiar	24,7	1,63
Asalariado	1.198,6	79,01
Otra	1,5	0,10
Total	1.516,9	
Mujeres		
Empresario o miembro de cooperativa	99,2	12,70
Ayuda familiar	34,2	4,38
Asalariado	646,7	82,83
Otra	0,7	0,08
Total	780,7	
Ambos sexos		
Empresario o miembro de cooperativa	391,4	
Ayuda familiar	58,8	
Asalariado	1.845,2	
Otra	2,1	
Total	2.297,6	

Tabla 17. Ocupados por sexo y situación profesional (miles de personas). Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de Andalucía. Cuarto Trimestre del 2001.

	Analfabetos y sin estudios	Primarios	Secundarios o menos	Técnico - Profesionales	Universitarios y otros	Total
Mujeres						
De 16 a 19 años	1,7	7,6	34,3	5,9		49,5
De 20 a 24 años	3,6	20	89,5	45,2	21	179,3
De 25 a 29 años	3,7	17,5	68,5	41,6	58,2	189,5
De 30 a 44 años	34,9	90,5	154,9	68,1	101	449,4
De 45 a 54 años	38,1	46,7	40	13,9	33,4	172,1
De 55 y más años	34,5	17,4	7,6	2,5	8,9	70,9
Total	116,5	199,7	394,8	177,2	222,5	1110,7
Hombres						
De 16 a 19 años	3,2	19,1	49,7	5,1		77,1
De 20 a 24 años	7,1	32,6	117,7	39,8	10,9	208,1
De 25 a 29 años	9,3	33,9	104,6	47,8	43,4	239
De 30 a 44 años	56,7	163,4	264,8	102,1	103,5	690,5
De 45 a 54 años	74,4	127,1	80,8	20,8	53	356,1
De 55 y más años	67,2	61,8	31,6	5,9	24,3	190,8
Total	217,9	437,9	649,2	221,5	235,1	1761,6

Tabla 18: Población activa según sexo, grupos de edad y estudios terminados. Fuente: INE, Encuesta de Población activa.

Se observa que las mujeres en general tienen un mayor nivel de formación, principalmente entre los grupos de edad más jóvenes. En la actualidad la población Universitaria es mayoritariamente mujeres.

Esto no comporta ocupar cargos de mayor importancia en la empresa tal como lo demuestra en la tabla 19.

Profesión	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Dirección de las empresas y de la Administración Pública	117,5	55,5	173,0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	132,0	117,3	249,3
Técnicos y profesionales de apoyo	119,9	61,7	181,6
Empleados/as de tipo administrativo	75,1	96,0	171,1
Trabajadores de servicios, de restauración, personales, protección, etc.	161,3	171,6	332,9
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	81,3	9,5	90,8
Artisanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera	322,0	18,7	340,7
Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores	160,7	17,4	178,1
Trabajadores no cualificados	253,8	177,8	431,6
Fuerzas armadas	18,7	1,0	19,7

Tabla 19: Población ocupada según sexo y profesión en Andalucía. Año 2000. Fuente: INE, Encuesta de población activa.

Solamente un tercio de las mujeres ocupa puesto de dirección en las empresas y/o administración pública.

Son mayoritarias en los oficios considerados tradicionales de mujeres, "Empleados/as de tipo administrativo" y en "Trabajadores de servicios, de restauración,...". Se siguen considerando a las mujeres unas determinadas profesiones, mientras que otras son de hombres.

Cualitativamente son cada vez más las mujeres que están tomando conciencia del papel que pueden desempeñar dentro del mundo laboral. Es notable en este sentido el número de asociaciones de mujeres que entre sus servicios están el apoyo a la inserción laboral. Por otro lado, la lucha de muchas mujeres por ocupar puestos de trabajo hasta ahora reservados a los hombres esta dando sus frutos.

Según un informe del Comisario de Empleo y Asuntos Sociales, Pachaing Flynn, antecesor de la actual comisaría, apuntaba que las mujeres crean un tercio de las empresas de nueva creación en Europa, a pesar que siguen teniendo que resolver mayores obstáculos para realizar sus labores empresariales en comparación con los hombres.

Se identificaban dos categorías principales de mujeres empresarias:

- Aquellas para las que la mejor elección es ser su propio jefe.
- Aquellas para las que la creación de una empresa o el autoempleo es su única posibilidad.

Para ello consideraba que es necesario un apoyo decidido para el fomento del autoempleo en las nuevas oportunidades que ofrecen los nuevos yacimientos de empleo y las tecnologías de la información y la comunicación.

Conclusiones:

- La tasa de actividad de las mujeres es notablemente inferior a los de los hombres.
Si bien si consideramos "las labores de hogar" como actividad dentro del mercado de trabajo los porcentajes se igualan.
- Las tasas de paro de las mujeres son superiores a los de los hombres desde edades muy tempranas.
- Existe un conjunto de profesiones consideradas femeninas (generalmente dentro del sector servicios) y otras consideradas masculinas (generalmente construcción e industria).
- Las mujeres por diferentes motivos, tienden a ocupar cargos secundarios o de segundo orden dentro de las empresas.
- La formación es de mayor nivel dentro del grupo de mujeres, si bien la explicación puede ser debida a que ante una mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo alargan su periodo de estudios.
- El autoempleo es un sector potencial para que las mujeres (bien preparadas) puedan acceder al mercado de trabajo.

7.1.6_ PARADOS DE LARGA DURACIÓN.

Se entiende por parado de larga duración aquella persona que esta inscrita en las listas de INEM como desempleado y lleva en las mismas más de un año.

	Personas	%	PLD %
Menos de 6 meses	229	34,65	
De 6 meses a menos de 1 año	116,5	17,63	
De 1 año a menos de 2 años	97,6	14,77	
2 años o más	158,1	23,93	38,70
Ya lo ha encontrado/no clasificable	59,6	9,02	
Total	660,8		

Tabla 1: Personas paradas en Andalucía por periodo de estancia en el paro. Fuente EPA. Cuarto trimestre de 2001.

Elaboración propia.

Generalmente son personas que han desarrollado un trabajo, pero que por diversos motivos se han quedado en situación de desempleo por un periodo de tiempo prolongado al no adecuarse a las necesidades que tienen las empresas.

En la tabla 1, se observa como estas personas representan el 38,70% de la población parada.

En otras palabras, un tercio de las personas paradas pertenecen al grupo de parados de larga duración en Andalucía.

Al no existir estudios desagregados por Comunidades Autónomas sobre los parados de larga duración, se ha utilizado como base un estudio realizado por el INEM con datos generales para España de finales de 1999 (Datos a 31 de diciembre de 1999). Dicho informe indica que:

- Entre los parados de larga duración predominan las mujeres, de forma que de cada diez cuatro son hombres y seis mujeres (37,17% frente al 62,83%).

	Número	%
Hombres	266.626	37,17
Mujeres	450.662	62,83
Total	717.288	

Tabla 2: Parados de larga duración por sexo. Fuente INEM, 1999.

- Los parados de larga duración se concentran en: "hombres de más de 44 años" en un porcentaje de 53,7%, y mujeres en el intervalo de 30 a 39 años de edad en un porcentaje de 33,47%, según muestra la tabla 3.

	Números			Porcentajes %		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menor 18 años	669	865	1.534	0,25	0,19	0,21
De 18 a 24 años	14.420	44.186	58.606	5,41	9,80	8,17
De 25 a 29 años	23.146	69.682	92.828	8,68	15,46	12,94
De 30 a 39 años	57.689	150.826	208.515	21,64	33,47	29,07
De 40 a 44 años	27.522	59.530	87.052	10,32	13,21	12,14
Mayor de 44 años	143.180	125.573	268.753	53,70	27,86	37,47
Total	266.626	450.662	717.288			

Tabla 3: Parados de larga duración por edades y sexo. Fuente INEM.

- El nivel de estudios del grupo es bajo en general. Los hombres - 39,99% - tienen el certificado de escolaridad, mientras que en las mujeres - 35,16% - tienen la EGB.

Nivel académico	Números			Porcentajes %		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Sin estudios	3.872	2.546	6.418	1,45	0,56	0,89
Estudios primarios	35.025	24.065	59.090	13,14	5,34	8,24
Certificado escolar	106.621	115.853	222.474	39,99	25,71	31,02
FP I	5.316	20.240	25.556	1,99	4,49	3,56
EGB	67.414	158.442	225.856	25,28	35,16	31,49
FP II	7.143	22.939	30.082	2,68	5,09	4,19
BUP	22.717	47.902	70.619	8,52	10,63	9,85
FP Grado medio	650	2.838	3.488	0,24	0,63	0,49
T. Grado medio	7.331	27.010	34.341	2,75	5,99	4,79
T. Grado superior	10.537	28.827	39.364	3,95	6,40	5,49
Total	266.626	450.662	717.288			

Tabla 4: Parados de larga duración por nivel académico. Fuente INEM. 1999.

Dicho grupo se enfrenta a una situación compleja por varios motivos:

- Generalmente sus conocimientos y experiencia laboral no son necesarios en el actual mercado de trabajo. Diversos estudios apuntan que las causas del paro radican en su no adecuación a las actuales necesidades del mercado laboral.
- Tienen una fuerte desmotivación por la búsqueda de empleo. Este hecho se refleja cuando los datos se comparan con la Encuesta de Población Activa, donde el número de parados de larga duración tiende a incrementarse notablemente.
- Su formación suele ser escasa, en el año 1999 representaban más del 60% con un nivel de cualificación de EGB o inferior.
- La edad es uno de los elementos que afecta mayormente a la situación de parados de larga duración, afecta con mayor incidencia en las personas de más de 40 años.
- El desempleo se traduce en el grupo en que los problemas tradicionales se agudizan (marginación social, pérdida de autoestima y de confianza en uno mismo, depresión, rupturas familiares y el aumento de la delincuencia).

Se trata pues de un grupo que no suele enfocar la búsqueda de empleo hacia la creación de su propia empresa, el autoempleo. Es más, consideran que las iniciativas de autoempleo son opciones para los jóvenes, y que ellos tienen que buscarse su salida laboral en un empleo dentro de una empresa.

Conclusiones:

- Los parados de larga duración constituyen cerca del 40% de los parados.
- Cerca de 60% son mujeres con un nivel académico bajo y entre las edades de 30 a 39 años.

- ❖ Entre los hombres la edad de estas personas se concentra en el rango de más de 44 años y con nivel académico de Certificado de escolaridad.
- ❖ No existe una motivación especial para acceder al autoempleo, sino más bien de encontrar un empleo con una cierta estabilidad.

(Nota: Curiosamente es un grupo objetivo de muchas políticas activas de empleo, como los talleres de empleo, pero no existen estudios detallados sobre sus características desglosados, sí estudios cualitativos que apuntan siempre a los factores psicológicos que inciden en los parados de larga duración).

7.1.7_ RECLUSOS

Andalucía es la Comunidad Autónoma con mayor número de población reclusa del territorio nacional en términos absolutos, lo cual supone un total de 11.419 reclusos, seguida de Madrid, con 6.879 y Cataluña, con 6.762 reclusos.

No obstante, resulta conveniente resaltar una matización de las cifras anteriores a través de su comparación con el total de población de las respectivas Comunidades Autónomas. De este modo, las primeras posiciones en proporción de población reclusa corresponden a las ciudades autónomas de Melilla y Ceuta, con un 4,30 y un 3,65‰, respectivamente.

Tras estas dos ciudades se sitúan las comunidades de Castilla y León, con un 1,71‰, las Islas Canarias, con un 1,59‰ y Andalucía, con el 1,54‰.

Comunidades Autónomas	Total Preventivos	Total Penados	Total General	‰ sobre población Total
Melilla	103	193	296	4,30
Ceuta	149	127	276	3,65
Castilla y León	321	3.913	4.234	1,71
Canarias	973	1.856	2.829	1,59
ANDALUCÍA	2.553	8.866	11.419	1,54
Madrid	2.515	4.364	6.879	1,28
Baleares	267	843	1.110	1,26
La Rioja	57	264	321	1,19
Cantabria	37	599	636	1,18
Aragón	180	1.156	1.336	1,11
Asturias	97	1.067	1.164	1,08
C. Valenciana	1.134	3.356	4.490	1,07
Cataluña	1.344	5.418	6.762	1,06
Castilla - La Mancha	228	1.609	1.837	1,05
Galicia	406	2.198	2.604	0,95
Extremadura	116	844	960	0,89
Murcia	304	509	813	0,68



País Vasco	165	929	1.094	0,52
Navarra	30	173	203	0,36
TOTALES	10.979	38.284	49.263	1,20

Tabla 2: Población reclusa penada por grupos de edad según sexo a 31/01/2002. Fuente Ministerio del Interior.

Elaboración propia.

Edad	Hombre	Mujeres	Total	%
18-20	441	25	466	1,26
21-25	5169	514	5683	15,37
26-30	8981	727	9708	26,25
31-40	12930	1140	14070	38,04
41-60	5965	579	6544	17,69
> 60	469	43	512	1,38
Total	33955	3028	36983	
%	91,81	8,19		

De la tabla 2, se deduce que la población reclusa española esta compuesta mayoritariamente por hombres (91,81% de hombres por sólo 8,19% de mujeres). Concentrándose en el intervalo de edad de 26 a 40 años tanto en hombres como en mujeres.

Dependiendo de los delitos, principalmente son contra la salud pública (drogas) y delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico, entre ambos representan el 84,92% de todos los delitos según la LEY ORGANICA 10/1995, de 23 de Noviembre, del CODIGO PENAL (Nuevo Código Penal), los reclusos y reclusas estarán en prisión. Obsérvese que la tabla refleja solamente a personas que están cumpliendo condena.

Tipos de delito (31/01/2002)	Total Nacional	%
1. Homicidio y sus formas	1.094	3,57
2. Lesiones	809	2,64
3. Contra la libertad	158	0,52
4. Contra la libertad sexual	1.194	3,90
5. Contra el honor	3	0,01
6. Contra las relaciones familiares	15	0,05
7. Delito contra el patrimonio y el orden socioeconómico	15.930	52,01
8. Salud pública	10.081	32,91
9. Seguridad del tráfico	90	0,29
10. De las falsedades	212	0,69
11. Contra la Administración Pública	33	0,11
12. Contra la Administración de Justicia	105	0,34
13. Contra el orden público	431	1,41
14. Deber de prestación del servicio militar	4	0,01
15. Resto de delitos	198	0,65
16. Por Faltas	70	0,23
17. No consta delito	204	0,67
TOTAL	30.631	

Tabla 3: Población reclusa según el Nuevo Código Penal. Fuente: Ministerio del Interior. (31/01/2002).

Existe entre las personas reclusas un grupo importante de preventivos 10.403, que están en prisión a espera de juicio. Es aproximadamente un tercio de la población reclusa. Para el caso de estas personas y hasta que no exista una condena en firme, pueden ser consideradas objeto de nuestra actuación, ya que en la mayoría de los casos estos saldrán de prisión por haber cumplido la condena o bien quedarán absueltos.

Por último, se ha de resaltar que en las cárceles españolas hay 11.383 presos y presas extranjeras (10.426 hombres y 957 mujeres).

En resumen: en las cárceles españolas hay alrededor de las 49.000 personas de entre las cuales una de cada cuatro son preventivas y otra son extranjeros. Solamente 8 de cada 100 presos son mujeres.

Por otra parte, debido a la exclusión social que padece este grupo poblacional, el Ministerio del Interior, a través del Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias, contempla desde hace años el objetivo de insertar en el mercado de trabajo a los internos a través de la práctica laboral en los talleres penitenciarios, una vez producida su excarcelación, y proporcionándoles hábitos de trabajo y destrezas que les permitan competir en condiciones de igualdad con el resto de los ciudadanos.

Esta actividad, denominada trabajo productivo, ha de autofinanciarse, en la medida en que no es subvencionada con cargo a los presupuestos generales del Estado, de forma que la función de preparación para la inserción laboral que se realiza a través de la misma haya de desarrollarse de modo que:

- Se asegure la viabilidad económica de la misma, que ha de ser realizada en régimen de competencia y, por tanto, con unos mínimos criterios empresariales.
- Que se creen los escenarios más parecidos al entorno laboral del exterior, de tal modo que los internos se familiaricen con las características de un sector productivo y con todas sus exigencias tecnológicas, laborales, organizativas, y de índole similar. Sólo así la labor desarrollada en los talleres penitenciarios constituirá un elemento válido para futura inserción laboral.

Por otro lado, el modo de gestión de los talleres productivos es triple:

- Gestión propia, a riesgo y ventura del Organismo, que ha de vender en el mercado los productos que elabora.

- Acuerdos con empresas externas, que producen los productos por su cuenta y riesgo.
- Gestión por el Organismo de los servicios de cocina, panaderías, economato y talleres auxiliares bajo la fórmula de talleres productivos. A través de la misma, los internos desarrollan una relación laboral en los servicios indicados, tras un período de formación previa.
- En este caso, el aprovisionamiento de las materias primas se realiza por el Organismo a través de una Central de Suministros constituida al efecto, con una elevadísima concurrencia que está permitiendo mejorar precios y calidad.

La línea de trabajo productivo encierra numerosas dificultades: el medio en que se lleva a cabo; las limitaciones y carencias de mano de obra; la componente empresarial, obligada por la necesidad de autofinanciación y, también, por la conveniencia de reproducir esquemas organizativos del exterior, y determinadas limitaciones normativas que no reconocían, al nivel que sería deseable, su especificidad, le han conferido tradicionalmente esa dificultad.

En este sentido, el año 2000 y anteriores han estado destinados a modernizar esta línea incidiendo en varios aspectos básicos:

- Puesta al día de la normativa que regula la relación laboral. En este momento se encuentra en fase avanzada de tramitación un proyecto de Real Decreto que abarca la relación laboral y una norma específica en materia de Seguridad Social de los reclusos. Esta segunda ya se está aplicando con efecto retroactivo desde enero de 2001.
- Se desarrolla a buen ritmo el Plan de salud laboral en los talleres penitenciarios.
- Realizada la labor de diagnóstico de la situación se ha comenzado la fase de corrección.
- Ha sido aprobado por el Consejo de administración del Organismo un nuevo procedimiento de colaboración con el sector productivo en la gestión de los talleres productivos, que tiene como núcleo fundamental la suscripción de convenios marco con asociaciones empresariales. Éstos constituirán, además de un elemento fundamental de dinamización y de puesta al día de la actividad productiva del Organismo Autónomo, vehículos fundamentales para la futura inserción de los reclusos.

Paralelamente a las actividades productivas, también se están realizando acciones en materia formativa. En esta línea, en septiembre del año 1999 se inicia la aplicación de los procedimientos específicos que asumen plenamente esa visión inte-

gral de la formación hasta el punto de que la programación anual de los Centros se adapta al calendario escolar, sin perjuicio de su acoplamiento a los ejercicios económicos sucesivos.

En este nuevo contexto, enseñanza reglada, cultura y deporte, formación profesional ocupacional, orientación y cualquier otra actividad educativa constituyen eslabones de ese itinerario formativo del interno.

Las actividades más importantes desarrolladas dentro de esta línea de formación gestionada por el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias son las siguientes:

- Enseñanza reglada no universitaria.
- Enseñanza universitaria.
- Actividades culturales.
- Actividades deportivas.
- Formación profesional para el ejercicio de una profesión.

En lo que respecta a este último aspecto, la formación profesional, este organismo recibe importantes recursos provenientes de las distintas instituciones implicadas en la inserción sociolaboral, en general, y de grupos desfavorecidos, en particular: INEM, FSE, Ayuntamientos, Comunidades autónomas, etc.

Esta línea de actuación ha sido objeto de profundas transformaciones en los dos últimos años con el fin de ponerla al día en relación con las tendencias operadas por las instituciones especializadas en la materia. Los principios que la guían en este momento son los siguientes:

- La formación profesional ocupacional es uno de los elementos de la intervención en el medio penitenciario y tendrá como objetivo principal proporcionar a las personas privadas de libertad una cualificación profesional, así como actualizar o mejorar la que ya hayan adquirido con anterioridad.
- Esta formación profesional ha de concebirse como una parte de la formación / educación integral de los internos. En este sentido, ha de ser complementaria de la educación reglada, de la formación deportiva, cultural, etc., y, a su vez, ha de coordinarse, siempre que sea posible, con el trabajo práctico en los talleres penitenciarios.
- El diseño, en su caso, y la impartición de los cursos han de llevarse a cabo de modo que despierten el interés de los alumnos.

- En la medida en que los criterios de las instituciones financiadoras de los cursos lo permitan, deberá tenderse a que la duración de los cursos y sus contenidos teórico / prácticos se programen de modo que respondan a las especificidades de la mayoría de los internos en cuanto a: formación básica inicial, interés y receptividad ante los contenidos teóricos, grado de autodisciplina en materia de horarios, constancia en la misma actividad, etc.
- Deberán aprovecharse al máximo las posibilidades que permiten la existencia de talleres productivos en buena parte de los Centros y actividad productiva en la práctica totalidad. A este respecto, ha de reservarse una proporción de los cursos para su aplicación en la actividad laboral de los Centros: cocinas, economatos, talleres auxiliares, de mantenimiento, talleres productivos tradicionales, etc.
- Deberá tenderse a una segmentación de la programación, de modo que determinados grupos como mujeres jóvenes, etc. Puedan contar con cursos en los que se incida en los aspectos que complementen en mayor grado sus carencias, favoreciendo así su desarrollo para la inserción.
- Con carácter general, ha de tenderse a que la línea de actividad de formación profesional ocupacional se vaya ampliando progresivamente en un sentido triple:
 - a) Formación teórico / práctica, impartida por los correspondientes especialistas, con carácter general.
 - b) Orientación para la inserción socio-laboral, proporcionando herramientas de búsqueda de trabajo.
 - c) Apoyo y seguimiento para la inserción laboral.

Estos módulos podrán ser impartidos:

- De modo conjunto y continuado, los tres o dos a dos.
- Fraccionado, en forma de créditos individualizados: a, b, ó c.

Todo ello de acuerdo con las características de los grupos a que van dirigidos y de su situación penitenciaria.

- Sin romper el ritmo de actividad actual, ha de tenderse a mejorar los sistemas de:
 - Selección de alumnos, en función de la diversificación de oferta que se pretende y de los segmentos de población.

- Selección de especialistas.
- Seguimiento de la formación.
- Evaluación de su eficiencia y eficacia (impacto).

Determinados programas como el INTEGRA de la Unión Europea del que este Organismo es beneficiario, han permitido poner en práctica los principios señalados con una gran aceptación.

A lo largo del año 2000 se elaboró, y fue aprobado, el Plan Marco de Actuación 2000-2006, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitencias que contempla itinerarios completos de formación de los internos, estructurados en:

- ❑ Cursos de Formación Profesional.
- ❑ Módulos de Orientación Laboral.
- ❑ Módulos de acompañamiento.

Conclusiones:

- ❑ La población reclusa se haya distribuida por toda la geografía española concentrándose de forma especial en Andalucía, Madrid y Cataluña.
- ❑ Es una población mayoritariamente compuesta de hombres, de edad comprendida entre los 26 y 40 años. Esta en el mejor momento de aprendizaje.
- ❑ De los presos y presas, solamente 2 de cada cuatro tienen condena, 1 de cada cuatro es preventivo, y 1 de cada cuatro es extranjero.
- ❑ Las políticas de reinserción van destinadas aquellas personas presas que quieran desarrollar un trabajo o aprender una nueva profesión.

7.1.8_ TOXICÓMANOS

Según un estudio presentado por la organización Proyecto Hombre el día 11 de Noviembre de 1998 las drogas de síntesis amenazaban con convertirse, siempre tras el alcohol y el hachís, en las sustancias predilectas del joven adicto del siglo XXI. La gran característica del joven consumidor español era la poli toxicomanía.

Este hecho es imparable, la edad de inicio en el tabaco y el alcohol se da a los 12 años; en el hachís a los 13; en resumen cada vez se adelanta más la primera prueba de cualquier droga.

Así, según el Informe número 4 del Observatorio español sobre drogas de Marzo del 2001 se puede afirmar que la droga ilegal más consumida es el cánnabis, seguida de la heroína, ver tabla 1. De esta forma se observa que el 19,5% de los españoles de entre los 15 y 65 años la ha probado alguna vez, mientras que en el caso de la cocaína es el 3,1%. Detrás están otras sustancias ilegales como el éxtasis, la heroína y las anfetaminas, el speed y los alucinógenos.

	Cánnabis	Cocaína	Heroína	Éxtasis	Otras sustancias
Alguna vez	19,5	3,1	0,4	2,5	1,25
Últimos 12 meses	6,8	1,5	0,1	0,8	0,4
Últimos 30 días	4,2	0,6	0,04	0,2	0,15
Diario en los últimos 12 meses	1,1				

Tabla 1. Prevalencia de consumo de drogas, España 1999. Fuente: DGPNSD. Observatorio Español sobre Drogas.

En cuanto a la edad en el inicio de consumo de cocaína se mantiene estable en este periodo en los 21,5 años. Aunque por otro lado los problemas ocasionados por el consumo de esta sustancia han aumentado, no por la combinación con otras, sino que los métodos empleados para tomarla son cada vez más peligrosos y arriesgados, como la inyección o fumándola.

Además también está aumentando el consumo de alcohol y tabaco entre los consumidores de cocaína.

Unido a esto, se observa el hecho de que el consumo de drogas de fin de semana por cada vez más jóvenes está haciendo que surjan enfermos mentales que además tienen la característica de ser drogodependientes. Sin embargo, existe un mayor grado de sensibilización con respecto al riesgo que supone el tomar estas drogas ilegales, las cuales principalmente ocasionan problemas de salud, pero también problemas sociales.

Según el informe del Observatorio Europeo sobre Drogas de 1998, en general, mientras que el uso de la heroína ha quedado reservado para personas marginales, y el cánnabis se está estabilizando en aquellos países en los que había tenido un alto crecimiento en la década de los 90, el éxtasis está aumentando en aquellas zonas en las que su consumo estaba estancado.

Las estadísticas de consumo de drogas en España con respecto a Europa se pueden observar en las Tablas 16 y 17.

Frecuencias	Cánnabis	Cocaína	Éxtasis	Anfetaminas
Nunca	32,8	71,6	65,6	76,4
Lo he probado	17,8	9,8	10	10
Menos de 2 veces al año	10,5	8,4	9,5	6,1
Una vez al mes	4,7	3,6	4,8	2,8
Varias veces al mes	7,4	3,3	5,3	2,2
Una vez a la semana	5,4	1,9	3,1	1,5
Varias veces a la semana	11,3	1,2	1,4	0,6
Cada día	10	0,3	0,3	0,3
Total (n)	2.617	2.604	2.605	2.605

Tabla 2. Porcentaje de consumo de drogas en Europa, 1998. Fuente: Plan Nacional Sobre Drogas, Miinisterio del Interior.

Frecuencias	Cánnabis	Cocaína	Éxtasis	Anfetaminas
Nunca	21,2	55,3	60,8	62,2
Lo he probado	18	15,1	15	18,3
Menos de 2 veces al año	8	12,9	10,7	5,5
Una vez al mes	5,4	5,5	3,1	2,7
Varias veces al mes	7,5	5,9	5,3	1,9
Una vez a la semana	7,9	3	3	1,7
Varias veces a la semana	16,4	2,1	2	0,5
Cada día	15,8	0,2		0,2
Total (n)	1.333	1.330	1.332	1.331

Tabla 3. Porcentaje de consumo de drogas en España, 1998 Fuente: Plan Nacional Sobre Drogas, Ministerio del Interior.

La cocaína es una sustancia arraigada a la vida recreativa, y su consumo en España es mayor que en Europa.

Por otro lado se puede afirmar que la tendencia de consumo de cánnabis en Andalucía es descendente, analizando el periodo 1995 - 1999.

La principal característica de los jóvenes toxicómanos con relación al mundo laboral, es que sus contratos son también contratos basura, contando además con la gran discriminación social, hasta el punto de que en las Islas Baleares, el 3 de septiembre del 2001, no se permitió la entrada a una toxicómana a un hospital, por ser un problema social que tenía que acabar en un centro de desintoxicación.

Sí se puede destacar, según el Periódico Mediterráneo, que el 58% de los drogo-dependientes que han sido tratados por las Unidades de Conductas Adictivas de la Generalitat Valenciana durante los meses enero - abril del 2001, tiene como principal fuente de ingresos su actividad laboral.

Por tanto este es un grupo que necesita de una rehabilitación ya no sólo para salir de su adicción sino también para formarse y adquirir las capacidades y conocimientos necesarios para acceder al mercado laboral y con unas condiciones de trabajo dignas.

Los servicios de apoyo a los drogodependientes que se ofrecen desde distintas instituciones públicas, Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, así como organizaciones no gubernamentales giran en torno a tres ejes:

- Apoyo residencial.
- Formación.
- Integración laboral.

Durante el año 1999, aumentaron en uso tanto los servicios de formación como los de integración laboral, 10,8% y 20,8%, respectivamente, con relación al año anterior, mientras que el servicio de apoyo residencial disminuyó en un 15%.

Las actividades de información, orientación y búsqueda de empleo y la formación laboral han sido las iniciativas más valoradas en los marcos de los programas de formación frente a cursos reglados.

Los programas de inserción laboral para drogodependientes contemplan una variada gama de iniciativas. Los programas especiales de empleo, una de estas iniciativas, para jóvenes desempleados, han sido los más utilizados para la incorporación laboral de drogodependientes. De los 7.731 usuarios totales, 5.874 pertenecen a esta iniciativa.

Por otra parte, en el marco del Acuerdo firmado en 1997, entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la colaboración del Instituto Nacional de Empleo, con la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, hay que señalar que se han aprobado veinte proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios, con un total de 591 alumnos.

De estos datos se puede concluir en el hecho de que los drogodependientes desean salir al mundo laboral para así solventar su situación y que están dispuestos a la formación y a trabajar para desarrollar sus propias capacidades.

Conclusiones:

- Existe una imposibilidad de determinar el número de toxicómanos que en la actualidad existen en España y Andalucía.
- Los toxicómanos españoles son politoxicómanos, y su incorporación al mundo de la droga es cada vez más joven.
- Hay programas tendentes a reincorporar al toxicómano al mundo sociolaboral desarrollados conjuntamente entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- ❑ Tienen ansias por formarse y recuperar el tiempo perdido, de comenzar una vida nueva.

7.2_ Estructura territorial

En este epígrafe se desglosa la estructura territorial, en la Comunidad Andaluza, de cada grupo de estudio a lo largo de los territorios que comprenden la muestra analizada.

Antes de iniciar el análisis de las variables se han de determinar las localidades objeto de estudio. En este caso vamos a tomar como universo todas las poblaciones existentes en cada provincia, según los datos del Instituto Andaluz de Estadística, excluyendo las capitales.

Además también se tendrá en cuenta el hecho de que un mismo municipio no se seleccionará más de tres veces, con la última finalidad de no solapar las distintas acciones posteriores en los territorios.

Para elegir las poblaciones se van a tener en cuenta los datos en valores absolutos, de esta forma se va a eliminar el posible sesgo que puede darse al seleccionar poblaciones en las que si bien existe una alta tasa de desempleo, el número de habitantes es muy pequeño.

Las variables que van a determinar la elección de las poblaciones que se contemplarán dentro del muestreo van a variar según el grupo analizado. Así la muestra se elegirá teniendo en cuenta las siguientes variables por grupo:

- ❑ Mujeres. Se tomarán las poblaciones que reúnan los siguientes requisitos:
 - Mayor número de mujeres desempleadas, datos del Instituto Andaluz de Estadística, año 2001.
- ❑ Jóvenes. En este caso, al igual que en el del grupo mujeres, se tomarán de las poblaciones caracterizadas por:
 - Mayor número de jóvenes desempleados, datos del Instituto Andaluz de Estadística, año 2001.
- ❑ Parados mayores de 40 años. Igualmente se tomarán las poblaciones caracterizadas por:
 - Más desempleados mayores de 40 años, datos del Instituto Andaluz de Estadística, año 2001.

- Reclusos. Al no disponer de datos de personas reclusas por localidades, la forma de proceder será tomar el porcentaje de reclusos por provincia y aplicarlo a la población parada de cada uno de los municipios pertenecientes a la provincia objeto de análisis. Del resultado de esta extrapolación de datos tomaremos las poblaciones con mayor número de reclusos. Los datos de concentración de reclusos por provincias son.

Provincia	% sobre Andalucía
Almería	7,77%
Cádiz	17,21%
Córdoba	8,45%
Granada	15,10%
Huelva	16,46%
Jaén	6,10%
Málaga	13,74%
Sevilla	15,17%
ANDALUCÍA	100%

Tabla 1. Porcentaje de reclusos por provincias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, año 2000.

- Toxicómanos. Para este grupo tampoco se dispone de datos por localidades, pero en este caso tampoco se han encontrado datos provinciales. Se tomará como dato el consumo de cocaína dos o más veces por semana en Andalucía, que es del 2.10% según datos del Observatorio Nacional sobre Drogas, 2001; dato que será aplicado a la población parada de las localidades andaluzas, obteniéndose así un listado del cual se elegirá la localidad en la que exista un mayor número de posibles toxicómanos.
- Minorías étnicas. Se tendrá en cuenta la concentración de este grupo por localidad. En este grupo se han encontrado dificultades en el estudio, ya que sólo existen datos locales para algunos municipios, para los cuales hemos hecho el estudio. En el caso de Huelva sólo se han podido obtener datos de la capital por lo que se ha tenido que proceder tomando el valor relativo de la capital, es decir el porcentaje de personas perteneciente a este grupo, para después aplicarlo a la población parada de las distintas localidades.
- Discapacitados. Se tomarán aquellas poblaciones en la que exista una mayor concentración. Para ello al no existir datos por localidades, se ha tomado la concentración por provincias, según datos de la Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos provinciales del 2000; y se ha aplicado a la población parada de las distintas localidades. El resultado ha sido una lista de la cual se elegirán las poblaciones en las que exista una mayor concentración.

Provincia	% sobre Andalucía
Almería	12,92%
Cádiz	18,09%
Córdoba	10,66%
Granada	11,99%
Huelva	5,42%
Jaén	9,60%
Málaga	6,96%
Sevilla	24,36%
ANDALUCÍA	100%

Tabla 2. Porcentaje de discapacitados por provincias.

Fuente: Base Estatal de Personas Discapacitadas, 2000.

- Inmigrantes. Igualmente se valorarán las poblaciones en las que exista una mayor concentración de inmigrantes, datos del Instituto de Estadística de Andalucía, año 2000.

En resumen las variables que se utilizarán en esta fase serán:

- Mujeres desempleadas, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.
- Jóvenes desempleados, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.
- Parados mayores de 40 años, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.
- Población parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.
- Concentración de discapacitados, Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos provinciales del 2000.
- Concentración de inmigrantes, Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.
- Concentración de personas pertenecientes a minorías étnicas, datos publicados en el libro "La población gitana en Andalucía", con una proyección hacia el 2001 en función del crecimiento vegetativo de la población.
- Concentración de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, datos del 2001.
- Concentración de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, datos provinciales del 2001, en relación a la población parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

El motivo por el cual se ha decidido tomar la concentración en base a la población parada es por el interés en conocer la importancia que cada grupo tiene dentro de la población parada de la localidad, pues lo que se pretende es que el Proyecto en estudio pueda llegar a un conjunto grande de personas dentro de estos grupos.

7.2.1_ ALMERÍA

Mujeres

Los diez municipios que en la provincia de Almería tienen un mayor número de mujeres desempleadas son los siguientes:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Roquetas de Mar	618	388	1.006
Ejido (El)	615	330	945
Huércal-Overa	304	145	449
Adra	294	170	464
Níjar	174	165	339
Huércal de Almería	159	101	260
Vícar	146	96	242
Albox	144	125	269
Berja	140	164	304
Vera	135	74	209
TOTAL	2.729	1.758	4.487

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Jóvenes

Los diez municipios con mayor número de jóvenes desempleados, teniendo en cuenta el intervalo de edad considerado, son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Ejido (El)	115	203	165	121	604
Roquetas de Mar	61	141	189	154	545
Adra	58	100	57	60	275
Huércal-Overa	16	57	82	74	229
Níjar	14	58	53	52	177
Berja	26	56	47	44	173
Vícar	19	49	52	32	152
Huércal de Almería	6	30	45	58	139
Albox	8	40	48	36	132
Vera	12	24	39	27	102
TOTAL	335	758	777	658	2.528

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Parados mayores de 40 años			
Municipios	Mujeres	Hombres	TOTAL
Roquetas de Mar	160	151	311
Éjido (El)	131	108	239
Huércal-Overa	93	63	156
Adra	68	75	143
Níjar	43	84	127
Albox	37	70	107
Berja	27	63	90
Vera	42	36	78
Huércal de Almería	36	41	77
Cuevas del Almanzora	32	38	70
TOTAL	669	729	1.398

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Reclusos

Las diez localidades de Almería en la que existe un mayor número de reclusos, teniendo en cuenta que la concentración provincial de reclusos, ya antes comentada, es del 7.77%, son:

DESEMPLEADOS RECLUSOS						
Municipio	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Roquetas de Mar	618	388	1.006	48	30	78
Éjido (El)	615	330	945	48	26	73
Adra	294	170	464	23	13	36
Huércal-Overa	304	145	449	24	11	35
Níjar	174	165	339	14	13	26
Berja	140	164	304	11	13	24
Albox	144	125	269	11	10	21
Huércal de Almería	159	101	260	12	8	20
Vícar	146	96	242	11	7	19
Vera	135	74	209	10	6	16
Total	2.729	1.758	4.487	212	137	349

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración provincial de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Toxicómanos

Las diez localidades donde existe, según la extrapolación realizada en base a un porcentaje regional de toxicómanos del 2.10%, un mayor número de toxicómanos son:

Municipio	DESEMPLEADOS			TOXICÓMANOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Roquetas de Mar	618	388	1.006	13	8	21
Ejido (El)	615	330	945	13	7	20
Adra	294	170	464	6	4	10
Huércal-Overa	304	145	449	6	3	9
Níjar	174	165	339	4	3	7
Berja	140	164	304	3	3	6
Albox	144	125	269	3	3	6
Huércal de Almería	159	101	260	3	2	5
Vícar	146	96	242	3	2	5
Vera	135	74	209	3	2	4
Total	2.729	1.758	4.487	57	37	94

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración regional de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, 2001.

Minorías étnicas

Las poblaciones, de las cuales existen datos con respecto a la existencia de grupos de personas pertenecientes a minoría étnica son:

Municipios	Población	Nº de Personas pertenecientes a grupos de minorías étnicas
El Ejido	43.466	1.600
Vera	6.357	1.500
Roquetas de Mar	30.629	1.200
Adra	20.847	600
Níjar	13.754	594
TOTAL	115.053	5.494

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Juan F. Gamella, "La población gitana en Andalucía", datos de 1994.

Discapacitados

Los diez municipios con mayor número de personas discapacitadas, teniendo en cuenta la extrapolación realizada, en base a que en la provincia existe una concentración del 12.92 %; son:

Municipio	DESEMPLEADOS			DISCAPACITADOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Roquetas de Mar	618	388	1.006	80	50	130
Ejido (El)	615	330	945	79	43	122
Adra	294	170	464	38	22	60
Huércal-Overa	304	145	449	39	19	58
Níjar	174	165	339	22	21	44
Berja	140	164	304	18	21	39



Albox	144	125	269	19	16	35
Huércal de Almería	159	101	260	21	13	34
Vícar	146	96	242	19	12	31
Vera	135	74	209	17	10	27
TOTAL	2.729	1.758	4.487	353	227	580

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de discapacitados, Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos del 2000.

Inmigrantes

Las diez localidades con mayor número de inmigrantes en la provincia de Almería son:

Municipios	Inmigrantes					Total
	De África	De América	De Asia	De Europa	Resto	
Ejido (El)	3.862	138	28	289	1	4.317
Roquetas de Mar	2.557	276	45	939	0	3.817
Almería	1.187	488	144	483	2	2.304
Mojácar	9	112	22	2.060	4	2.207
Vícar	1.447	74	3	80	1	1.605
Níjar	734	32	1	253	1	1.021
Mojonera (La)	536	7	0	8	0	551
Adra	362	32	9	65	0	468
Pulpí	88	46	0	119	0	253
Cuevas del Almanzora	67	32	2	137	0	238
TOTAL	10.849	1.237	254	4.433	9	16.781

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.

7.2.2_ CÁDIZ

Mujeres

Las diez localidades de Cádiz con mayor tasa de desempleo entre las mujeres son:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Jerez de la Frontera	5.401	3.862	9.263
Algeciras	4.144	2.915	7.059
San Fernando	3.316	2.483	5.799
Puerto de Santa María (El)	2.710	2.643	5.353
Línea de la Concepción (La)	2.048	1.947	3.995
Sanlúcar de Barrameda	1.807	1.877	3.684
Puerto Real	1.708	1.487	3.195
Chiclana de la Frontera	1.695	1.762	3.457
Barbate	1.086	950	2.036
Rota	932	591	1.523
TOTAL	24.847	20.517	45.364

Fuente. Elaboración propia. Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Jóvenes

Los diez municipios con mayor tasa de desempleo dentro de este grupo son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Jerez de la Frontera	386	1.031	1.474	1.446	4.337
Algeciras	570	1.074	1.042	973	3.659
San Fernando	296	831	1.015	993	3.135
Puerto de Santa María (El)	308	718	885	857	2.768
Sanlúcar de Barrameda	343	603	568	544	2.058
Chiclana de la Frontera	182	519	680	591	1.972
Puerto Real	211	551	622	522	1.906
Línea de la Concepción (La)	192	466	590	620	1.868
Barbate	210	321	336	318	1.185
Rota	126	251	264	237	878
TOTAL	2.824	6.365	7.476	7.101	23.766

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Parados Mayores de 40 años

Los diez municipios de la provincia de Cádiz con mayor número de desempleados, dentro del grupo de parados mayores de 40 años, son:

Municipios	Parados mayores de 40 años		TOTAL
	Mujeres	Hombres	
Jerez de la Frontera	1.843	1.767	3.610
Algeciras	1.234	1.273	2.507
Puerto de Santa María (El)	751	1.090	1.841
San Fernando	883	868	1.751
Línea de la Concepción (La)	667	951	1.618
Sanlúcar de Barrameda	385	721	1.106
Chiclana de la Frontera	322	678	1.000
Puerto Real	391	421	812
Úbrique	190	387	577
San Roque	292	272	564
TOTAL	6.958	8.428	15.386

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Reclusos

Las diez localidades con mayor número de personas pertenecientes a este grupo, teniendo en cuenta la metodología utilizada y considerando que a nivel provincial el 17.21% de la población es reclusa, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			RECLUSOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Jerez de la Frontera	5.401	3.862	9.263	930	665	1.594
Algeciras	4.144	2.915	7.059	713	502	1.215
San Fernando	3.316	2.483	5.799	571	427	998
Puerto de Santa María (El)	2.710	2.643	5.353	466	455	921
Línea de la Concepción (La)	2.048	1.947	3.995	352	335	688
Sanlúcar de Barrameda	1.807	1.877	3.684	311	323	634
Chiclana de la Frontera	1.695	1.762	3.457	292	303	595
Puerto Real	1.708	1.487	3.195	294	256	550
Barbate	1.086	950	2.036	187	163	350
San Roque	919	629	1.548	158	108	266
TOTAL	24.834	20.555	45.389	4.274	3.538	7.811

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración provincial de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Toxicómanos

Los diez municipios con mayor concentración de toxicómanos, teniendo en cuenta la metodología seguida, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			TOXICÓMANOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Jerez de la Frontera	5.401	3.862	9.263	113	81	195
Algeciras	4.144	2.915	7.059	87	61	148
San Fernando	3.316	2.483	5.799	70	52	122
Puerto de Santa María (El)	2.710	2.643	5.353	57	56	112
Línea de la Concepción (La)	2.048	1.947	3.995	43	41	84
Sanlúcar de Barrameda	1.807	1.877	3.684	38	39	77
Chiclana de la Frontera	1.695	1.762	3.457	36	37	73
Puerto Real	1.708	1.487	3.195	36	31	67
Barbate	1.086	950	2.036	23	20	43
San Roque	919	629	1.548	19	13	33
TOTAL	24.834	20.555	45.389	522	432	953

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración regional de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, 2001.

Minorías étnicas

Los municipios de los que se han podido obtener datos en cuanto a personas pertenecientes a este grupo son:

Municipios	Población	Nº de Personas pertenecientes a grupos de minorías étnicas
Jerez	183.316	6.000
Algeciras	102.998	3.500
Puerto de Santa María	67.939	2.500
San Roque	21.769	1.000
Puerto Serrano	6.552	900
Jimena de la Frontera	9.023	675
Setenil	3.255	650
TOTAL	394.852	15.225

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Juan F. Gamella, "La población gitana en Andalucía", datos de 1994.

Discapitados

Los diez municipios con mayor concentración de discapacitados, teniendo en cuenta la metodología utilizada, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			DISCAPACITADOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Jerez de la Frontera	5.401	3.862	9.263	977	699	1.676
Algeciras	4.144	2.915	7.059	750	527	1.277
San Fernando	3.316	2.483	5.799	600	449	1.049
Puerto de Santa María (El)	2.710	2.643	5.353	490	478	968
Línea de la Concepción (La)	2.048	1.947	3.995	370	352	723
Sanlúcar de Barrameda	1.807	1.877	3.684	327	340	666
Chiclana de la Frontera	1.695	1.762	3.457	307	319	625
Puerto Real	1.708	1.487	3.195	309	269	578
Barbate	1.086	950	2.036	196	172	368
San Roque	919	629	1.548	166	114	280
TOTAL	24.834	20.555	45.389	4.492	3.718	8.211

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de discapacitados, Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos del 2000.

Inmigrantes

Las diez localidades con mayor número de personas pertenecientes a este grupo son:

Inmigrantes						
Municipios	De África	De América	De Asia	De Europa	Resto	Total
Algeciras	1.073	189	76	410	3	1.751
Línea de la Concepción (La)	212	91	73	716	0	1.092
San Roque	71	100	79	664	3	917
Puerto de Santa María (El)	91	442	62	269	0	864
San Fernando	217	182	44	309	2	754
Jerez de la Frontera	161	222	51	255	0	689
Rota	78	451	26	111	3	669
Cádiz	208	169	50	162	1	590
Chiclana de la Frontera	57	72	9	253	1	392
Tarifa	30	20	6	307	0	363
TOTAL	2.198	1.938	476	3.456	13	8.081

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.

7.2.3. CÓRDOBA

Mujeres

Los diez municipios de la provincia de Córdoba con mayor número de mujeres desempleadas son:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Puente Genil	879	628	1.507
Montilla	824	451	1.275
Lucena	751	732	1.483
Priego de Córdoba	678	514	1.192
Pozoblanco	588	229	817
Cabra	582	339	921
Peñarroya-Pueblonuevo	510	352	862
Fernán-Núñez	327	189	516
Palma del Río	317	208	525
Fuente Obejuna	299	175	474
TOTAL	5.755	3.817	9.572

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Jóvenes

Los diez municipios de la provincia de Córdoba con mayor número de jóvenes desempleados son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Puente Genil	113	239	251	229	832
Lucena	83	196	284	246	809
Priego de Córdoba	53	153	231	254	691
Montilla	62	176	215	207	660
Cabra	42	117	184	161	504
Peñarroya-Pueblonuevo	94	155	106	102	457
Pozoblanco	55	130	111	106	402
Palma del Río	97	122	77	58	354
Fernán-Núñez	37	93	98	94	322
Aguilar de la Frontera	58	76	95	70	299
TOTAL	694	1.457	1.652	1.527	5.330

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Parados Mayores de 40 años

Las diez localidades, de la provincia de Córdoba, con mayor número de personas mayores de 40 años desempleadas son:

Municipios	Parados mayores de 40 años		TOTAL
	Mujeres	Hombres	
Lucena	165	316	481
Puente Genil	222	236	458
Montilla	251	187	438
Priego de Córdoba	150	183	333
Peñarroya-Pueblonuevo	144	161	305
Cabra	153	130	283
Pozoblanco	178	103	281
Fuente Obejuna	95	69	164
Baena	60	84	144
Aguilar de la Frontera	27	108	135
TOTAL	1.445	1.577	3.022

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Reclusos

Los diez municipios de Córdoba donde existe un mayor número de reclusos, teniendo en cuenta la metodología utilizada, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			RECLUSOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Puente Genil	879	628	1.507	74	53	127
Lucena	751	732	1.483	63	62	125
Montilla	824	451	1.275	70	38	108
Priego de Córdoba	678	514	1.192	57	43	101
Cabra	582	339	921	49	29	78
Peñarroya-Pueblonuevo	510	352	862	43	30	73
Pozoblanco	588	229	817	50	19	69
Palma del Río	317	208	525	27	18	44
Fernán-Núñez	327	189	516	28	16	44
Baena	276	226	502	23	19	42
TOTAL	5.732	3.868	9.600	484	327	811

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración provincial de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Toxicómanos

Los diez municipios con mayor concentración de toxicómanos, teniendo en cuenta la metodología seguida, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			TOXICÓMANOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Puente Genil	879	628	1.507	18	13	32
Lucena	751	732	1.483	16	15	31
Montilla	824	451	1.275	17	9	27
Priego de Córdoba	678	514	1.192	14	11	25
Cabra	582	339	921	12	7	19
Peñarroya-Pueblonuevo	510	352	862	11	7	18
Pozoblanco	588	229	817	12	5	17
Palma del Río	317	208	525	7	4	11
Fernán-Núñez	327	189	516	7	4	11
Baena	276	226	502	6	5	11
TOTAL	5.732	3.868	9.600	120	81	202

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración regional de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, 2001.

Minorías étnicas

En el caso de Córdoba sólo se han obtenido datos del municipio de Puente Genil:

Municipios	Población	Nº de Personas pertenecientes a grupos de minorías étnicas
Puente Genil	27.292	1.500

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Juan F. Gamella, "La población gitana en Andalucía", datos de 1994.

Discapacitados

Utilizando la metodología propuesta, se han obtenido los siguientes resultados en cuanto a las localidades en las que existe un mayor número de discapacitados:

Municipio	DESEMPLEADOS			DISCAPACITADOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Puente Genil	879	628	1.507	94	67	161
Lucena	751	732	1.483	80	78	158
Montilla	824	451	1.275	88	48	136
Priego de Córdoba	678	514	1.192	72	55	127
Cabra	582	339	921	62	36	98
Peñarroya-Pueblonuevo	510	352	862	54	38	92
Pozoblanco	588	229	817	63	24	87
Palma del Río	317	208	525	34	22	56
Fernán-Núñez	327	189	516	35	20	55
Baena	276	226	502	29	24	54
TOTAL	5.732	3.868	9.600	611	412	1.023

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de discapacitados, Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos del 2000.

Inmigrantes

Las diez localidades de la provincia de Córdoba con mayor número de inmigrantes son:

Municipios	Inmigrantes					Total
	De África	De América	De Asia	De Europa	Resto	
Lucena	121	37	12	30	0	200
Pozoblanco	35	9	11	16	0	71
Puente Genil	29	13	5	17	0	64
Priego de Córdoba	22	16	8	8	0	54
Montilla	21	14	1	17	0	53
Baena	19	10	9	14	0	52



Peñarroya-Pueblonuevo	4	5	22	16	0	47
Cabra	9	12	3	21	0	45
Palma del Río	11	13	0	14	0	38
Pedro Abad	4	0	25	1	0	30
TOTAL	275	129	96	154	0	654

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.

7.2.4_ GRANADA

Mujeres

En la provincia de Granada, las localidades con mayor número de mujeres desempleadas son:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Motril	1.073	784	1.857
Armillá	556	273	829
Guadix	512	335	847
Maracena	510	370	880
Almuñécar	456	392	848
Loja	400	270	670
Santa Fe	339	246	585
Zúbia (La)	338	250	588
Baza	284	200	484
Albolote	261	212	473
TOTAL	4.729	3.332	8.061

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Jóvenes

Los diez municipios de la provincia de Granada con mayor número de jóvenes desempleados son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Motril	92	273	318	318	1.001
Maracena	27	107	163	163	460
Guadix	42	105	151	156	454
Armillá	31	98	136	162	427
Loja	49	95	142	115	401
Almuñécar	32	95	137	130	394
Santa Fe	45	87	110	92	334
Zúbia (La)	21	77	103	107	308
Pinos Puente	44	86	85	89	304
Albolote	23	69	98	79	269
TOTAL	406	1.092	1.443	1.411	4.352

Fuente. Elaboración propia. Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Parados Mayores de 40 años

Las diez localidades, de la provincia de Granada, con mayor número de personas desempleadas mayores de 40 años, son:

Parados mayores de 40 años			
Municipios	Mujeres	Hombres	TOTAL
Motril	275	329	604
Almuñécar	143	188	331
Maracena	121	157	278
Guadix	118	130	248
Armillá	136	107	243
Zúbia (La)	83	95	178
Baza	85	88	173
Loja	73	96	169
Santa Fe	65	99	164
Pinos Puente	31	106	137
TOTAL	1.130	1.395	2.525

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Reclusos

Los diez municipios de Granada donde existe un mayor número de reclusos, teniendo en cuenta la metodología utilizada, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			RECLUSOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Motril	1.073	784	1.857	162	118	280
Maracena	510	370	880	77	56	133
Almuñécar	456	392	848	69	59	128
Guadix	512	335	847	77	51	128
Armillá	556	273	829	84	41	125
Loja	400	270	670	60	41	101
Zúbia (La)	338	250	588	51	38	89
Santa Fe	339	246	585	51	37	88
Pinos Puente	223	284	507	34	43	77
Baza	284	200	484	43	30	73
TOTAL	4.691	3.404	8.095	708	514	1.222

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración provincial de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Toxicómanos

Las diez localidades de Granada con mayor concentración de toxicómanos, teniendo en cuenta la metodología seguida, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			TOXICÓMANOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Motril	1.073	784	1.857	23	16	39
Maracena	510	370	880	11	8	18
Almuñécar	456	392	848	10	8	18
Guadix	512	335	847	11	7	18
Armillá	556	273	829	12	6	17
Loja	400	270	670	8	6	14
Zúbia (La)	338	250	588	7	5	12
Santa Fe	339	246	585	7	5	12
Pinos Puente	223	284	507	5	6	11
Baza	284	200	484	6	4	10
TOTAL	4.691	3.404	8.095	99	71	170

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración regional de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, 2001.

Minorías étnicas

Para la provincia de Granada, los datos existentes con respecto a personas pertenecientes a este grupo son:

Municipios	Población	Personas pertenecientes a grupos de minorías étnicas
Motril	47.911	3.000
Pinós-Puente	13.545	2.500
Illora	10.864	2.000
Loja	21.357	2.000
Atarfe	10.282	1.500
Santa Fe	12.459	1.500
Iznalloz	4.290	1.041
Lanjarón	4.039	1.000
Fuente Vaqueros	3.928	850
Deifontes	2.494	780
TOTAL	131.169	16.171

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Juan F. Gamella, "La población gitana en Andalucía", datos de 1994.

Discapitados

Utilizando la metodología propuesta, se han obtenido los siguientes municipios como las localidades en las que existe un mayor número de discapacitados:

Municipio	DESEMPLEADOS			DISCAPACITADOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Motril	1.073	784	1.857	129	94	223
Maracena	510	370	880	61	44	106
Almuñécar	456	392	848	55	47	102
Guadix	512	335	847	61	40	102
Armillá	556	273	829	67	33	99
Loja	400	270	670	48	32	80
Zúbia (La)	338	250	588	41	30	71
Santa Fe	339	246	585	41	29	70
Pinos Puente	223	284	507	27	34	61
Baza	284	200	484	34	24	58
TOTAL	4.691	3.404	8.095	562	408	971

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de discapacitados, Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos del 2000.

Inmigrantes

Las localidades de Granada, con mayor número de inmigrantes son:

Municipios	Inmigrantes					Total
	De África	De América	De Asia	De Europa	Resto	
Almuñécar	64	117	23	1.460	3	1.667
Salobreña	38	25	13	401	2	479
Motril	73	55	24	159	0	311
Órgiva	5	9	1	212	0	227
Baza	77	52	9	28	0	166
Guadix	16	12	9	58	0	95
Albuñol	73	4	0	12	0	89
Zúbia (La)	8	19	2	59	0	88
Armillá	22	19	2	37	1	81
Maracena	17	27	9	22	1	76
TOTAL	393	339	92	2.448	7	3.279

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.

7.2.5_ HUELVA

Mujeres

En la provincia de Huelva, los municipios con mayor número de mujeres desempleadas son:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Valverde del Camino	564	309	873
Nerva	352	168	520
Almonte	247	180	427
Isla Cristina	243	323	566
Ayamonte	242	215	457
Palma del Condado (La)	220	174	394
Aljaraque	212	164	376
Aracena	188	133	321
Punta Umbría	184	173	357
Gibraleón	180	134	314
TOTAL	2.632	1.973	4.605

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Jóvenes

Los diez municipios de la provincia de Huelva con mayor número de jóvenes desempleados son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Valverde del Camino	56	153	137	118	464
Isla Cristina	73	71	85	83	312
Almonte	81	84	55	62	282
Ayamonte	30	71	91	62	254
Nerva	32	63	75	72	242
Moguer	51	83	57	41	232
Palma del Condado (La)	32	64	62	55	213
Lepe	28	49	66	63	206
Gibraleón	36	60	57	37	190
Punta Umbría	13	49	59	69	190
TOTAL	432	747	744	662	2.585

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Parados Mayores de 40 años

En la provincia de Huelva, las diez localidades con mayor número de desempleados en el grupo de mayores de 40 años son:

Parados mayores de 40 años			
Municipios	Mujeres	Hombres	TOTAL
Isla Cristina	56	130	186
Nerva	138	47	185
Aljaraque	66	76	142
Ayamonte	55	77	132
Palma del Condado (La)	55	73	128
Punta Umbría	47	71	118
Lepe	27	86	113
Moguer	26	83	109
Bollullos Par del Condado	23	84	107
Almonte	41	61	102
TOTAL	534	788	1.322

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Reclusos

Los diez municipios de Huelva donde existe un mayor número de reclusos, teniendo en cuenta la metodología utilizada, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			RECLUSOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Valverde del Camino	564	309	873	93	51	144
Isla Cristina	243	323	566	40	53	93
Nerva	352	168	520	58	28	86
Ayamonte	242	215	457	40	35	75
Almonte	247	180	427	41	30	70
Palma del Condado (La)	220	174	394	36	29	65
Aljaraque	212	164	376	35	27	62
Moguer	162	208	370	27	34	61
Lepe	160	208	368	26	34	61
Punta Umbría	184	173	357	30	28	59
TOTAL	2.586	2.122	4.708	426	349	775

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración provincial de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Toxicómanos

Las diez localidades de Huelva con mayor concentración de toxicómanos, teniendo en cuenta la metodología seguida, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			TOXICÓMANOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Valverde del Camino	564	309	873	12	6	18
Isla Cristina	243	323	566	5	7	12
Nerva	352	168	520	7	4	11
Ayamonte	242	215	457	5	5	10
Almonte	247	180	427	5	4	9
Palma del Condado (La)	220	174	394	5	4	8
Aljaraque	212	164	376	4	3	8
Moguer	162	208	370	3	4	8
Lepe	160	208	368	3	4	8
Punta Umbría	184	173	357	4	4	7
TOTAL	2.586	2.122	4.708	54	45	99

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración regional de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, 2001.

Minorías étnicas

Al no disponer de datos por localidad y teniendo en cuenta que en la provincia de Huelva existe una concentración de personas pertenecientes a minorías étnicas del 1.39%, se ha hecho una extrapolación con las diez localidades donde existe más concentración, que son:

Municipio	DESEMPLEADOS			MINORÍAS ÉTNICAS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Valverde del Camino	564	309	873	8	4	12
Isla Cristina	243	323	566	3	4	8
Nerva	352	168	520	5	2	7
Ayamonte	242	215	457	3	3	6
Almonte	247	180	427	3	3	6
Palma del Condado (La)	220	174	394	3	2	5
Aljaraque	212	164	376	3	2	5
Moguer	162	208	370	2	3	5
Lepe	160	208	368	2	3	5
Punta Umbría	184	173	357	3	2	5
TOTAL	2.586	2.122	4.708	36	29	65

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de personas pertenecientes a Minorías Étnicas, Juan F. Gamella, "La población gitana en Andalucía", datos de 1994.

Discapacitados

Utilizando la metodología propuesta, se han obtenido los siguientes municipios como las localidades en las que existe un mayor número de discapacitados:

Municipio	DESEMPLEADOS			DISCAPACITADOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Valverde del Camino	564	309	873	31	17	47
Isla Cristina	243	323	566	13	18	31
Nerva	352	168	520	19	9	28
Ayamonte	242	215	457	13	12	25
Almonte	247	180	427	13	10	23
Palma del Condado (La)	220	174	394	12	9	21
Aljaraque	212	164	376	11	9	20
Moguer	162	208	370	9	11	20
Lepe	160	208	368	9	11	20
Punta Umbría	184	173	357	10	9	19
TOTAL	2.586	2.122	4.708	140	115	255

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de discapacitados, Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos del 2000.

Inmigrantes

Las localidades de Huelva, con mayor número de inmigrantes son:

Municipios	Inmigrantes					Total
	De África	De América	De Asia	De Europa	Resto	
Lepe	301	15	10	185	0	511
Isla Cristina	241	17	7	151	0	416
Ayamonte	25	4	3	281	0	313
Cartaya	99	15	4	155	0	273
Moguer	183	12	1	50	0	246
Punta Umbría	36	18	19	93	0	166
Aljaraque	19	20	0	91	0	130
Bonares	90	2	0	19	0	111
Rociana del Condado	35	3	0	60	0	98
Lucena del Puerto	93	0	0	2	0	95
TOTAL	1.122	106	44	1.087	0	2.359

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.

7.2.6. _ JAÉN

Mujeres

En la provincia de Jaén, los municipios con mayor número de mujeres desempleadas son:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Linares	1.896	975	2.871
Úbeda	1.004	558	1.562
Andújar	738	522	1.260
Carolina (La)	552	369	921
Martos	494	258	752
Bailén	418	240	658
Alcalá la Real	327	147	474
Baeza	298	182	480
Torre del Campo	282	145	427
Torredonjimeno	250	172	422
TOTAL	6.259	3.568	9.827

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Jóvenes

Los diez municipios de la provincia de Jaén con mayor número de jóvenes desempleados son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Linares	60	258	414	471	1.203
Úbeda	62	181	263	286	792
Andújar	60	162	216	214	652
Carolina (La)	69	110	129	137	445
Martos	41	108	139	138	426
Bailén	50	115	124	104	393
Alcalá la Real	14	67	94	102	277
Torre del Campo	20	69	87	85	261
Torredonjimeno	14	62	90	79	245
Baeza	12	46	90	91	239
TOTAL	402	1.178	1.646	1.707	4.933

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Parados Mayores de 40 años

En la provincia de Jaén, las diez localidades con mayor número de desempleados en el grupo de mayores de 40 años son:

Parados mayores de 40 años			
Municipios	Mujeres	Hombres	TOTAL
Linares	714	535	1.249
Andújar	190	220	410
Carolina (La)	198	147	345
Martos	104	118	222
Bailén	86	84	170
Baeza	75	75	150
Alcalá la Real	74	49	123
Torredonjimeno	47	66	113
Torreperogil	24	78	102
Torre del Campo	47	54	101
TOTAL	1.559	1.426	2.985

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Reclusos

Los diez municipios de Jaén donde existe un mayor número de reclusos, teniendo en cuenta la metodología utilizada, son:

Parados mayores de 40 años			
Municipios	Mujeres	Hombres	TOTAL
Linares	714	535	1.249
Andújar	190	220	410
Carolina (La)	198	147	345
Martos	104	118	222
Bailén	86	84	170
Baeza	75	75	150
Alcalá la Real	74	49	123
Torredonjimeno	47	66	113
Torreperogil	24	78	102
Torre del Campo	47	54	101
TOTAL	1.559	1.426	2.985

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración provincial de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Toxicómanos

Las diez localidades de Jaén con mayor concentración de toxicómanos, teniendo en cuenta la metodología seguida, son:

DESEMPLEADOS RECLUSOS						
Municipio	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Linares	1.896	975	2.871	116	59	175
Úbeda	1.004	558	1.562	61	34	95
Andújar	738	522	1.260	45	32	77
Carolina (La)	552	369	921	34	23	56
Martos	494	258	752	30	16	46
Bailén	418	240	658	25	15	40
Baeza	298	182	480	18	11	29
Alcalá la Real	327	147	474	20	9	29
Torre del Campo	282	145	427	17	9	26
Torredonjimeno	250	172	422	15	10	26
TOTAL	6.259	3.568	9.827	382	218	599

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración regional de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, 2001.

Minorías étnicas

Los datos en cuanto a personas pertenecientes a este grupo en la provincia de Jaén son:

Municipio	DESEMPLEADOS			TOXICÓMANOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Linares	1.896	975	2.871	40	20	60
Úbeda	1.004	558	1.562	21	12	33
Andújar	738	522	1.260	15	11	26
Carolina (La)	552	369	921	12	8	19
Martos	494	258	752	10	5	16
Bailén	418	240	658	9	5	14
Baeza	298	182	480	6	4	10
Alcalá la Real	327	147	474	7	3	10
Torre del Campo	282	145	427	6	3	9
Torredonjimeno	250	172	422	5	4	9
TOTAL	6.259	3.568	9.827	131	75	206

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Juan F. Gamella, "La población gitana en Andalucía", datos de 1994.

Discapacitados

Utilizando la metodología propuesta, se han obtenido los siguientes municipios como en los que existe un mayor número de discapacitados:

DESEMPLEADOS DISCAPACITADOS						
Municipio	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Linares	1.896	975	2.871	182	94	276
Úbeda	1.004	558	1.562	96	54	150
Andújar	738	522	1.260	71	50	121
Carolina (La)	552	369	921	53	35	88
Martos	494	258	752	47	25	72
Bailén	418	240	658	40	23	63
Baeza	298	182	480	29	17	46
Alcalá la Real	327	147	474	31	14	46
Torre del Campo	282	145	427	27	14	41
Torredonjimeno	250	172	422	24	17	41
TOTAL	6.259	3.568	9.827	601	343	943

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de discapacitados, Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos del 2000.

Inmigrantes

Las localidades de Jaén, con mayor número de inmigrantes son:

Inmigrantes						
Municipios	De África	De América	De Asia	De Europa	Resto	Total
Linares	32	30	188	39	0	289
Villanueva del Arzobispo	246	3	0	4	0	253
Carolina (La)	12	11	33	60	0	116
Martos	75	8	16	17	0	116
Andújar	30	17	2	60	1	110
Beas de Segura	81	2	0	1	0	84
Bailén	30	3	37	7	0	77
Villacarrillo	7	4	0	57	0	68
Baeza	39	13	1	10	0	63
Villatorres	48	1	0	1	0	50
TOTAL	600	92	277	256	1	1.226

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.

7.2.7_ MÁLAGA

Mujeres

Las localidades de la provincia de Málaga con mayor número de mujeres desempleadas son:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Marbella	1.871	1.293	3.164
Ronda	1.197	814	2.011
Vélez-Málaga	1.171	1.147	2.318
Fuengirola	1.102	819	1.921
Antequera	936	569	1.505
Estepona	815	549	1.364
Benalmádena	741	403	1.144
Mijas	728	465	1.193
Rincón de la Victoria	544	365	909
Alhaurín de la Torre	542	350	892
TOTAL	9.647	6.774	16.421

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Jóvenes

Los diez municipios de la provincia de Málaga con mayor número de jóvenes desempleados son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Marbella	82	282	495	530	1.389
Vélez-Málaga	106	289	412	411	1.218
Ronda	118	264	357	322	1.061
Fuengirola	85	199	298	294	876
Antequera	40	207	279	253	779
Torremolinos	63	132	218	266	679
Estepona	43	142	229	248	662
Mijas	55	151	211	222	639
Benalmádena	33	99	162	178	472
Alhaurín de la Torre	51	108	131	146	436
TOTAL	676	1.873	2.792	2.870	8.211

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Parados Mayores de 40 años

En Málaga, las diez localidades con mayor número de desempleados en el grupo de mayores de 40 años son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Marbella	82	282	495	530	1.389
Vélez-Málaga	106	289	412	411	1.218
Ronda	118	264	357	322	1.061
Fuengirola	85	199	298	294	876
Antequera	40	207	279	253	779
Torremolinos	63	132	218	266	679
Estepona	43	142	229	248	662
Mijas	55	151	211	222	639
Benalmádena	33	99	162	178	472
Alhaurín de la Torre	51	108	131	146	436
TOTAL	676	1.873	2.792	2.870	8.211

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Reclusos

Las localidades de Málaga con mayor número de reclusos, teniendo en cuenta la metodología utilizada, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			RECLUSOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Marbella	1.871	1.293	3.164	257	178	435
Vélez-Málaga	1.171	1.147	2.318	161	158	318
Ronda	1.197	814	2.011	164	112	276
Fuengirola	1.102	819	1.921	151	113	264
Antequera	936	569	1.505	129	78	207
Estepona	815	549	1.364	112	75	187
Mijas	728	465	1.193	100	64	164
Benalmádena	741	403	1.144	102	55	157
Rincón de la Victoria	544	365	909	75	50	125
Alhaurín de la Torre	542	350	892	74	48	123
TOTAL	9.647	6.774	16.421	1.325	931	2.256

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración provincial de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Toxicómanos

Los municipios de Málaga donde existe un mayor grupo de toxicómanos son, teniendo en cuenta la metodología utilizada:

Municipio	DESEMPLEADOS			TOXICÓMANOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Marbella	1.871	1.293	3.164	39	27	66
Vélez-Málaga	1.171	1.147	2.318	25	24	49
Ronda	1.197	814	2.011	25	17	42
Fuengirola	1.102	819	1.921	23	17	40
Antequera	936	569	1.505	20	12	32
Estepona	815	549	1.364	17	12	29
Mijas	728	465	1.193	15	10	25
Benalmádena	741	403	1.144	16	8	24
Rincón de la Victoria	544	365	909	11	8	19
Alhaurín de la Torre	542	350	892	11	7	19
TOTAL	9.647	6.774	16.421	203	142	345

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración regional de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, 2001.

Minorías étnicas

Los datos en cuanto a personas pertenecientes a este grupo en la provincia de Málaga son:

Municipios	Población	Personas pertenecientes a grupos de minorías étnicas
Antequera	39.284	1.500
Vélez Málaga	53.153	1.500
Alora	13.182	1.000
TOTAL	105.619	4.000

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Juan F. Gamella, "La población gitana en Andalucía", datos de 1994.

Discapitados

Utilizando la metodología propuesta, se han obtenido los siguientes municipios como las localidades de la provincia de Málaga en las que existe un mayor número de discapitados:

Municipio	DESEMPLEADOS			DISCAPITADOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Marbella	1.871	1.293	3.164	130	90	220
Vélez-Málaga	1.171	1.147	2.318	82	80	161
Ronda	1.197	814	2.011	83	57	140
Fuengirola	1.102	819	1.921	77	57	134
Antequera	936	569	1.505	65	40	105
Estepona	815	549	1.364	57	38	95
Mijas	728	465	1.193	51	32	83
Benalmádena	741	403	1.144	52	28	80
Rincón de la Victoria	544	365	909	38	25	63
Alhaurín de la Torre	542	350	892	38	24	62
TOTAL	9.647	6.774	16.421	671	471	1.143

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de discapitados, Base Estatal de Personas Discapitadas, datos del 2000.

Inmigrantes

Las localidades de Málaga, con mayor número de inmigrantes son:

Municipios	Inmigrantes					Total
	De África	De América	De Asia	De Europa	Resto	
Marbella	2.592	1.467	1.433	8.905	40	14.437
Mijas	403	637	350	12.986	38	14.414
Torremolinos	1.124	635	677	4.269	13	6.718
Fuengirola	751	458	295	5.090	7	6.601
Estepona	299	398	217	4.600	14	5.528
Benalmádena	305	446	226	4.223	5	5.205
Torrox	56	71	7	2.876	1	3.011
Nerja	82	133	40	1.705	2	1.962
Alhaurín el Grande	128	103	41	1.064	8	1.344
Vélez-Málaga	87	83	28	787	0	985
TOTAL	5.827	4.431	3.314	46.505	128	60.205

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.

7.2.8_ SEVILLA

Mujeres

En la provincia de Sevilla, los municipios con mayor número de mujeres desempleadas son:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Dos Hermanas	4.851	2.502	7.353
Alcalá de Guadaíra	2.562	1.625	4.187
Utrera	1.954	1.124	3.078
Mairena del Aljarafe	1.380	889	2.269
Écija	1.174	887	2.061
Rinconada (La)	1.052	669	1.721
Morón de la Frontera	1.044	667	1.711
San Juan de Aznalfarache	954	817	1.771
Carmona	915	619	1.534
Camas	809	706	1.515
TOTAL	16.695	10.505	27.200

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Jóvenes

Las localidades de Sevilla con mayor número de desempleados entre los jóvenes son:

Municipios	Desempleados				Total Jóvenes
	menores de 20 años	de 20 a 24 años	De 25 a 29 años	de 30 a 34 años	
Dos Hermanas	502	945	1.023	1.103	3.573
Alcalá de Guadaíra	167	536	743	703	2.149
Utrera	380	524	394	382	1.680
Écija	221	355	362	316	1.254
Mairena del Aljarafe	121	348	393	323	1.185
Rinconada (La)	227	289	250	295	1.061
Morón de la Frontera	180	277	268	262	987
San Juan de Aznalfarache	114	267	298	269	948
Lebrija	94	227	306	203	830
Carmona	108	207	268	242	825
TOTAL	2.114	3.975	4.305	4.098	14.492

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Parados Mayores de 40 años

En la provincia de Sevilla, las diez localidades con mayor número de desempleados en el grupo de mayores de 40 años son:

Municipios	Nº de Mujeres en paro	Nº de Hombres en paro	Total Desempleados
Dos Hermanas	4.851	2.502	7.353
Alcalá de Guadaíra	2.562	1.625	4.187
Utrera	1.954	1.124	3.078
Mairena del Aljarafe	1.380	889	2.269
Écija	1.174	887	2.061
Rinconada (La)	1.052	669	1.721
Morón de la Frontera	1.044	667	1.711
San Juan de Aznalfarache	954	817	1.771
Carmona	915	619	1.534
Camas	809	706	1.515
TOTAL	16.695	10.505	27.200

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Reclusos

Los diez municipios de Sevilla donde existe un mayor número de reclusos, teniendo en cuenta la metodología utilizada, son:

Municipios	Mujeres	Hombres	TOTAL
Dos Hermanas	1.810	958	2.768
Alcalá de Guadaíra	809	690	1.499
Utrera	603	405	1.008
Mairena del Aljarafe	435	321	756
Camas	277	344	621
San Juan de Aznalfarache	276	324	600
Écija	209	342	551
Morón de la Frontera	263	248	511
Carmona	263	227	490
Rinconada (La)	219	211	430
TOTAL	5.164	4.070	9.234

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración provincial de reclusos, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Toxicómanos

Las diez localidades de Sevilla con mayor concentración de toxicómanos, teniendo en cuenta la metodología seguida, son:

Municipio	DESEMPLEADOS			TOXICÓMANOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Dos Hermanas	4.851	2.502	7.353	102	53	154
Alcalá de Guadaíra	2.562	1.625	4.187	54	34	88
Utrera	1.954	1.124	3.078	41	24	65
Mairena del Aljarafe	1.380	889	2.269	29	19	48
Écija	1.174	887	2.061	25	19	43
San Juan de Aznalfarache	954	817	1.771	20	17	37
Rinconada (La)	1.052	669	1.721	22	14	36
Morón de la Frontera	1.044	667	1.711	22	14	36
Carmona	915	619	1.534	19	13	32
Camas	809	706	1.515	17	15	32
TOTAL	16.695	10.505	27.200	351	221	571

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración regional de toxicómanos, Observatorio Español sobre Drogas, 2001.

Minorías étnicas

Los datos en cuanto a personas pertenecientes a este grupo en la provincia de Sevilla son:

Municipios	Población	Personas pertenecientes a grupos de minorías étnicas
Dos Hermanas	80.804	3.000
Utrera	44.578	2.500
Lebrija	23.578	2.200
S. Juan Aznalfarache.	22.950	1.000
Écija	36.949	1.000
Marchena	17.673	650
TOTAL	226.532	10.350

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Juan F. Gamella, "La población gitana en Andalucía", datos de 1994.

Discapitados

Utilizando la metodología propuesta, se han obtenido los siguientes municipios como las localidades en las que existe un mayor número de discapacitados:

Municipio	DESEMPLEADOS			DISCAPACITADOS		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Dos Hermanas	4.851	2.502	7.353	1.182	609	1.791
Alcalá de Guadaira	2.562	1.625	4.187	624	396	1.020
Utrera	1.954	1.124	3.078	476	274	750
Mairena del Aljarafe	1.380	889	2.269	336	217	553
Écija	1.174	887	2.061	286	216	502
San Juan de Aznalfarache	954	817	1.771	232	199	431
Rinconada (La)	1.052	669	1.721	256	163	419
Morón de la Frontera	1.044	667	1.711	254	162	417
Carmona	915	619	1.534	223	151	374
Camas	809	706	1.515	197	172	369
TOTAL	16.695	10.505	27.200	4.067	2.559	6.626

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Población Parada, Instituto de Estadística de Andalucía, 2001.

Concentración de discapacitados, Base Estatal de Personas Discapacitadas, datos del 2000.

Inmigrantes

Las localidades de Sevilla, con mayor número de inmigrantes son:

Municipios	Inmigrantes					Total
	De África	De América	De Asia	De Europa	Resto	
Dos Hermanas	104	172	26	222	0	524
Mairena del Aljarafe	15	113	6	153	2	289
Tomares	17	84	22	96	4	223
Alcalá de Guadaira	67	48	8	84	0	207
Utrera	56	35	17	40	3	151
Palacios y Villafranca (Los)	37	24	1	78	4	144
Rinconada (La)	69	18	7	44	0	138
Sanlúcar la Mayor	27	20	3	86	0	136
San Juan de Aznalfarache	35	43	5	41	0	124
Valencina de la Concepción	9	35	3	56	4	107
TOTAL	436	592	98	900	17	2.043

Fuente. Elaboración propia.

Datos. Instituto de Estadística de Andalucía, 2000.

EN LA PROVINCIA DE JAÉN

Los datos analizados son:

Población	Extensión superficie	% Superficie agraria	Tasa de paro
Carolina (La)	201	12,70%	5,30%
Úbeda	404	83,64%	4,80%
Linares	197	68,13%	4,80%
Martos	261	91,53%	3,40%
Bailén	117	84,18%	3,30%
Orcera	126	15,78%	3,30%
Torredonjimeno	158	95,84%	3,20%
Cazorla	305	37,18%	3,20%
Andújar	965	13,58%	3,20%
Baeza	193	91,47%	3,10%
Huelma	250	60,24%	3,00%
Villacarrillo	240	71,15%	2,90%
Mancha Real	98	85,73%	2,40%
Alcalá la Real	261	75,06%	2,30%
Santisteban del Puerto	373	33,28%	1,70%
Campillo de Arenas	117	31,33%	1,70%
Total	6.261		

Fuente. Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía, del Instituto de Estadística de Andalucía. SIMA, edición 1999, INEM y elaboración propia.

Tras analizar los datos de su tabla correspondiente, La Carolina es la población en la que existe una mayor tasa de desempleo para este grupo de estudio - 5.30%. Sin embargo, con una tasa de paro del 4.80% se observa a la localidad de Úbeda, y dado que la diferencia entre ambas es de tan sólo de 0.30 puntos, y que ésta última tiene un porcentaje mayor de superficie dedicada al cultivo - 83.64% - se propone a esta localidad para introducirla dentro de los municipios objetivo de este Proyecto.

EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Los datos analizados son:

Población	Extensión superficie	% Superficie agraria	Tasa de paro
Ronda	481	30,93%	5,80%
Vélez-Málaga	158	54,31%	4,90%
Cortes de la Frontera	176	14,52%	4,90%
Álora	170	66,86%	4,80%
Torrox	50	54,80%	4,30%
Antequera	817	67,37%	4,00%
Archidona	186	72,61%	3,60%
Campillos	188	69,98%	3,50%
Periana	59	78,12%	3,10%
Mijas	149	15,28%	3,10%
Estepona	137	15,41%	3,00%
Benamocarra	6	92,17%	2,70%
Coín	127	66,02%	2,70%
Guaro	22	87,86%	1,90%
Total	4.721		

Fuente. Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía, del Instituto de Estadística de Andalucía. SIMA, edición 1999, INEM y elaboración propia.

La mayor tasa de desempleo analizada es la de Ronda, y a pesar de que el porcentaje de superficie de cultivo es pequeño, 30,93%, se ha seleccionado a esta localidad, ya que aquellas que tienen mayor superficie agraria - Guaro, Benamocarra y Periana - poseen unas tasas de desempleo muy bajas con respecto al resto de poblaciones que son objeto de estudio.

EN LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los datos analizados son:

Población	Extensión superficie	% Superficie agraria	Tasa de paro
Estepa	190	91,77%	9,10%
San Juan de Aznalfarache	4	0,00%	8,50%
Dos Hermanas	161	69,27%	7,60%
Alcalá de Guadaira	285	89,23%	7,40%
Castilleja de la Cuesta	2	32,00%	6,70%
Carmona	924	97,52%	6,30%
Sanlúcar la Mayor	135	78,38%	6,30%
Gerena	130	70,86%	6,20%
Morón de la Frontera	432	67,32%	6,10%
Rinconada (La)	139	84,88%	6,00%
Camas	12	61,75%	6,00%
Écija	978	94,51%	5,70%
Puebla del Río (La)	478	39,74%	5,40%
Marchena	378	94,40%	5,00%
Lebrija	375	83,32%	4,70%
Osuna	592	84,35%	3,90%
Lora del Río	294	65,62%	3,40%
Palacios y Villafranca (Los)	109	89,15%	3,10%
Cazalla de la Sierra	357	53,87%	2,60%
Total	7.970		

Fuente. Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía, del Instituto de Estadística de Andalucía. SIMA, edición 1999, INEM y elaboración propia.

Estepa es la localidad que tiene una mayor tasa de desempleo - 9.10%. Si además se considera que es ésta una de las poblaciones con mayor superficie destinada al cultivo, se deberá por tanto considerar Estepa localidad objetivo de las acciones Pioneros.

7.2.9_ RECLUSOS EN LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Para este grupo se han tomado en consideración los siguientes datos por localidades analizadas:

Población	Extensión		Población Reclusa			TOTAL
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	
Adra	90	5.270	1.863	409	145	554
Vícar	64	3.335	2.395	259	186	445
Huércal-Overa	318	3.252	1.457	253	113	366
Berja	217	3.030	1.165	235	91	326
Vélez-Rubio	282	1.543	693	120	54	174
Carboneras	95	1.509	365	117	28	146
Tabernas	280	893	516	69	40	109
Alhama de Almería	26	787	457	61	36	97
Cantoria	79	829	367	64	29	93
Zúrgena	72	477	221	37	17	54
Láujar de Andarax	93	471	193	37	15	52
Abrucena	84	345	309	27	24	51
Purchena	56	433	85	34	7	40
TOTAL	22.	174	10.086	1.723	784	2.507

Fuente. SIMA, edición 1999, Instituto Andaluz de Estadística, 2000 y elaboración propia.

Según el Instituto Andaluz de Estadística en la provincia de Almería existe un 7,77% de población reclusa.

Tras realizar la misma operación que en los dos casos anteriores se ha obtenido la tabla anterior, cuyo resultado hace que propongamos Adra, nuevamente, como municipio dentro de la muestra.

EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Reclusa			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Algeciras	85	25.583	9.724	4.403	1.674	6.076
San Fernando	35	20.381	7.694	3.508	1.324	4.832
Puerto de Santa María (El)	159	16.629	6.823	2.862	1.174	4.036
Línea de la Concepción (La)	19	14.992	6.396	2.580	1.101	3.681
Sanlúcar de Barrameda	172	14.297	4.484	2.461	772	3.232
Chiclana de la Frontera	205	12.177	3.251	2.096	559	2.655
Puerto Real	198	7.292	2.787	1.255	480	1.735
Rota	85	6.202	1.910	1.067	329	1.396
San Roque	146	5.617	1.901	967	327	1.294
Ubrique	70	4.716	2.212	812	381	1.192
Medina-Sidonia	489	4.454	1.333	767	229	996
Villamartin	211	3.205	1.823	552	314	865
Vejer de la Frontera	263	3.521	786	606	135	741
Olvera	194	2.361	991	406	171	577
Bosque (El)	31	445	188	77	32	109
Total	2.362	141.872	52.303	24.416	9.001	33.418

Fuente. SIMA, edición 1999, Instituto Andaluz de Estadística, 1999 y elaboración propia.

Según el Instituto Andaluz de Estadística, el 17.21% de la población de la provincia de Cádiz es reclusa. Así pues, si aplicamos este porcentaje a las poblaciones de los municipios objeto de estudio, se observa que es Algeciras la localidad donde existe una mayor probabilidad de concentración de este grupo, por lo que se vuelve a proponer este municipio como resultante del análisis.

EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Reclusos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Lucena	351	8.372	3.721	314	27	341
Puente Genil	171	6.534	3.203	271	23	294
Baena	363	5.268	3.411	288	24	313
Priego de Córdoba	288	5.292	3.373	285	24	309
Montilla	170	5.767	2.576	218	18	236
Palma del Río	200	4.819	2.784	235	20	255
Pozoblanco	330	3.911	1.836	155	13	168
Fuente Palmera	75	2.577	1.991	168	14	182
Peñarroya-Pueblonuevo	65	3.175	1.147	97	8	105
Rute	132	2.544	1.618	137	12	148
Carlota (La)	79	2.308	1.520	128	11	139
Montoro	586	2.529	951	80	7	87
Hinojosa del Duque	531	1.949	667	56	5	61
Villaviciosa de Córdoba	469	1.040	253	21	2	23
Añora	113	401	205	17	1	19
Total	3.923	56.486	29.256	2.472	209	2.681

Fuente. SIMA, edición 1999, Instituto Andaluz de Estadística, 2000 y elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el 8,45% de la población de Córdoba, se puede considerar como reclusa, y aplicando este dato a la población de los municipios analizados, se obtiene a Lucena como la localidad más apropiada como objetivo susceptible de realizar acciones de fomento de empleo. También para este grupo, se aprecia una mayor concentración poblacional.

EN LA PROVINCIA DE GRANADA

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Reclusa			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Motril	110	11.435	5.193	1.727	784	2.511
Loja	443	5.395	3.013	815	455	1.270
Baza	545	5.094	2.457	769	371	1.140
Almuñécar	83	5.026	1.922	759	290	1.049
Guadix	326	4.743	1.992	716	301	1.017
Santa Fe	38	2.996	1.459	452	220	673
Huéscar	473	2.722	1.093	411	165	576
Armillá	4	2.663	1.111	402	168	570
Albolote	79	2.610	1.045	394	158	552
Atarfe	47	2.474	1.079	374	163	537
Zúbia (La)	20	2.196	1.069	332	161	493
Iznalloz	310	1.702	885	257	134	391
Padul	89	1.546	891	233	135	368
Alhama de Granada	434	1.593	748	241	113	353
Órgiva	134	1.139	497	172	75	247
Alfacar	17	942	325	142	49	191
Cádir	47	494	168	75	25	100
Alquife	12	252	88	38	13	51
TOTAL	3.211	55.022	25.035	8.308	3.780	12.089

Fuente. SIMA, edición 1999, Instituto Andaluz de Estadística, 2000 y elaboración propia.

Y aplicando el 15,10%, que se considera un porcentaje indicativo de la población reclusa en la provincia, según el IEA, de nuevo se ha elegido a Motril como la población más importante para este grupo.

EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Según los siguientes datos, y teniendo en cuenta que podemos considerar reclusa al 16,46% de la población activa, se obtiene nuevamente a Lepe como población objetivo para este grupo.

Población	Extensión		Población Reclusos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Lepe	128	4.369	2.218	719	365	1.084
Bollullos Par del Condado	49	3.236	1.367	533	225	758
Cartaya	225	2.691	1.457	443	240	683
Valverde del Camino	219	2.916	1.201	480	198	678
Aracena	184	1.614	621	266	102	368
Nerva	55	1.494	596	246	98	344
Bonares	65	1.303	636	214	105	319
Beas	145	994	745	164	123	286
Cortegana	173	1.218	378	200	62	263
Calañas	282	1.074	407	177	67	244
Villanueva de los Castillejos	264	663	372	109	61	170
TOTAL	1.789	21.572	9.998	3.551	1.646	5.196

Fuente. SIMA, edición 1999, Instituto Andaluz de Estadística, 2000 y elaboración propia.

EN LA PROVINCIA DE JAÉN

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Reclusos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Linares	197	14.176	5.973	865	364	1.229
Andújar	965	9.046	3.836	552	234	786
Úbeda	404	7.503	3.216	458	196	654
Alcalá la Real	261	5.327	2.878	325	176	501
Martos	261	5.018 2.	066	306	126	432
Bailén	117	4.422	1.086	270	66	336
Carolina (La)	201	3.681	1.699	225	104	328
Baeza	193	3.796	1.451	232	89	320
Torredonjimeno 1	58	3.242	1.166	198	71	269
Villacarrillo	240	2.975	1.397	181	85	267
Cazorla	305	2.249	813	137	50	187
Mancha Real	98	2.173	503	133	31	163
Huelma	250	1.566	487	96	30	125
Santisteban del Puerto	373	1.393	398	85	24	109
Orcera	126	649	256	40	16	55
Campillo de Arenas	117	527	316	32	19	51
TOTAL	4.266	67.743	27.541	4.132	1.680	5.812

Fuente. SIMA, edición 1999, Instituto Andaluz de Estadística, 2000 y elaboración propia.

Teniendo en cuenta que según el Instituto Nacional de Estadística, se puede considerar que el 6,10% de la población en esta provincia es reclusa, sigue siendo Linares la ciudad propuesta dado que existe una mayor probabilidad de que en este municipio exista un mayor número de reclusos.

EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Reclusos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Vélez-Málaga	158	12.660	5.583	1.739	767	2.507
Antequera	817	9.812	4.430	1.348	609	1.957
Estepona	137	9.329	3.735	1.282	513	1.795
Ronda	481	8.531	3.895	1.172	535	1.707
Mijas	149	7.099	3.003	975	413	1.388
Coín	127	3.709	1.294	510	178	687
Álora	170	3.407	956	468	131	599
Archidona	186	2.838	1.131	390	155	545
Torrox	50	2.450	998	337	137	474
Campillos	188	2.069	690	284	95	379
Periana	59	888	557	122	77	199
Cortes de la Frontera	176	985	304	135	42	177
Benamocarra	6	737	325	101	45	146
Guaro	22	572	124	79	17	96
TOTAL	2.726	65.086	27.025	8.943	3.713	12.656

Fuente. SIMA, edición 1999, Instituto Andaluz de Estadística, 2000 y elaboración propia.

Siendo la concentración de reclusos en Málaga del 13,74%, se ha seleccionado a la ciudad de Vélez - Málaga como población objetivo, dado que existe mayor probabilidad de encontrar a un mayor número de personas pertenecientes a este grupo.

EN LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los datos analizados son:

Población	Extensión			Población Reclusos		
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Dos Hermanas	161	19.509	9.864	2.960	1.496	4.456
Alcalá de Guadaira	285	13.335	6.482	2.023	983	3.006
Écija	978	9.186	4.822	1.394	731	2.125
Palacios y Villafraña (Los)	109	7.524	3.217	1.141	488	1.629
Morón de la Frontera	432	7.105	3.422	1.078	519	1.597
Lebrija	375	7.567	2.693	1.148	409	1.556
Camas	12	6.448	2.753	978	418	1.396
Carmona	924	6.175	2.724	937	413	1.350
Rinconada (La)	139	5.571	2.490	845	378	1.223
San Juan de Aznalfarache	4	5.514	2.312	836	351	1.187
Lora del Río	294	4.510	3.193	684	484	1.169
Osuna	592	4.372	2.252	663	342	1.005
Puebla del Río (La)	478	4.359	1.876	661	285	946
Marchena	378	4.237	1.732	643	263	905
Castilleja de la Cuesta	2	3.796	1.741	576	264	840
Éstepa	190	2.846	1.950	432	296	728
Sanlúcar la Mayor	135	2.441	959	370	145	516
Cazalla de la Sierra	357	1.288	547	195	83	278
Gerena	130	1.367	436	207	66	274
TOTAL	5.975	117.150	55.465	17.772	8.414	26.186

Fuente. SIMA, edición 1999, Instituto Andaluz de Estadística, 2000 y elaboración propia.

Considerando que en la provincia de Sevilla el 15,17% es población reclusa y que es ésta la localidad con mayor índice de población activa se ha seleccionado al municipio de Dos Hermanas como territorio objetivo de este grupo.

7.2.10_ TOXICÓMANOS EN LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Para este grupo se han tomado en consideración los siguientes datos por localidades analizadas:

Población	Extensión		Población Toxicómanos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Adra	90	5.270	1.863	111	39	150
Vícar	64	3.335	2.395	70	50	120
Huércal-Overa	318	3.252	1.457	68	31	99
Berja	217	3.030	1.165	64	24	88
Vélez-Rubio	282	1.543	693	32	15	47
Carboneras	95	1.509	365	32	8	39
Tabernas	280	893	516	19	11	30
Alhama de Almería	26	787	457	17	10	26
Cantoria	79	829	367	17	8	25
Zurgena	72	477	221	10	5	15
Láujar de Andarax	93	471	193	10	4	14
Ábrucena	84	345	309	7	6	14
Purchena	56	433	85	9	2	11
Total	1.756	22.174	10.086	465	211	677

Fuente. SIMA, edición 1999, Observatorio Español sobre Drogas, 2001 y elaboración propia.

La población de toxicómanos se ha calculado en base a los datos del Observatorio Nacional Sobre Drogas, el cual aporta datos a nivel regional, observando que para Andalucía el consumo de drogas ilegales lo realizan el 2.1% de la población.

De esta forma se propone, para incluir entre los municipios finalmente elegidos de Almería, a Adra; ya que, extrapolando datos, es la localidad en la que puede existir un mayor número de toxicómanos.

EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Los datos analizados son:

Población	Extensión			Población Toxicómanos		
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Adra	90	5.270	1.863	111	39	150
Vícar	64	3.335	2.395	70	50	120
Huércal-Overa	318	3.252	1.457	68	31	99
Berja	217	3.030	1.165	64	24	88
Vélez-Rubio	282	1.543	693	32	15	47
Carboneras	95	1.509	365	32	8	39
Tabernas	280	893	516	19	11	30
Alhama de Almería	26	787	457	17	10	26
Cantoria	79	829	367	17	8	25
Zúrgena	72	477	221	10	5	15
Láujar de Andarax	93	471	193	10	4	14
Abrocena	84	345	309	7	6	14
Purcheda	56	433	85	9	2	11
Total	1.756	22.174	10.086	465	211	677

Fuente. SIMA, edición 1999, Observatorio Español sobre Drogas, 2001 y elaboración propia.

Si se aplica el porcentaje de consumo en Andalucía de drogas ilegales fuertes - cocaína, obtenido por el Observatorio Nacional de Drogas, del 2.10%, se obtiene como resultado que la población en la que existe más probabilidad de tener un mayor público objetivo es Algeciras, población que proponemos para el Proyecto Pioneros.

EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Toxicómanos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Algeciras	85	25.583	9.724	537	204	741
San Fernando	35	20.381	7.694	428	162	590
Puerto de Santa María (El)	159	16.629	6.823	349	143	492
Línea de la Concepción (La)	19	14.992	6.396	315	134	449
Sanlúcar de Barrameda	172	14.297	4.484	300	94	394
Chiclana de la Frontera	205	12.177	3.251	256	68	324
Puerto Real	198	7.292	2.787	153	59	212
Rota	85	6.202	1.910	130	40	170
San Roque	146	5.617	1.901	118	40	158
Utrique	70	4.716	2.212	99	46	145
Medina-Sidonia	489	4.454	1.333	94	28	122
Villamartin	211	3.205	1.823	67	38	106
Vejer de la Frontera	263	3.521	786	74	17	90
Olvera	194	2.361	991	50	21	70
Bosque (El)	31	445	188	9	4	13
Total	2.362	141.872	52.303	2.979	1.098	4.078

Fuente. SIMA, edición 1999, Observatorio Español sobre Drogas, 2001 y elaboración propia.

Utilizando la misma metodología que en las provincias anteriores, se ha llegado a la conclusión de que el municipio más apropiado para este caso es Lucena, ya que según el porcentaje aplicado, 2.10%, es en este municipio donde existe un mayor número de personas potencialmente consumidoras de drogas fuertes.

EN LA PROVINCIA DE GRANADA

Los datos analizados son:

Población	Extensión			Población Toxicómanos		
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Lucena	351	8.372	3.721	176	78	254
Puente Genil	171	6.534	3.203	137	67	204
Baena	363	5.268	3.411	111	72	182
Priego de Córdoba	288	5.292	3.373	111	71	182
Montilla	170	5.767	2.576	121	54	175
Palma del Río	200	4.819	2.784	101	58	160
Pozoblanco	330	3.911	1.836	82	39	121
Fuente Palmera	75	2.577	1.991	54	42	96
Peñarroya-Pueblonuevo	65	3.175	1.147	67	24	91
Rute	132	2.544	1.618	53	34	87
Carlota (La)	79	2.308	1.520	48	32	80
Montoro	586	2.529	951	53	20	73
Hinojosa del Duque	531	1.949	667	41	14	55
Villaviciosa de Córdoba	469	1.040	253	22	5	27
Añora	113	401	205	8	4	13
Total	3.923	56.486	29.256	1.186	614	1.801

Fuente. SIMA, edición 1999, Observatorio Español sobre Drogas, 2001 y elaboración propia.

Aplicando el mismo porcentaje que en provincias anteriores, se obtiene a Motril como localidad objetivo al ser éste el territorio con mayor índice poblacional. Por lo tanto será existirá, en esta localidad, una probabilidad mayor de encontrar un número más elevado de personas toxicómanas.

EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Toxicómanos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Lepe	128	4.369	2.218	92	47	138
Bollullos Par del Condado	49	3.236	1.367	68	29	97
Cartaya	225	2.691	1.457	57	31	87
Valverde del Camino	219	2.916	1.201	61	25	86
Aracena	184	1.614	621	34	13	47
Nerva	55	1.494	596	31	13	44
Bonares	65	1.303	636	27	13	41
Beas	145	994	745	21	16	37
Cortegana	173	1.218	378	26	8	34
Calañas	282	1.074	407	23	9	31
Villanueva de los Castillejos	264	663	372	14	8	22
TOTAL	1.789	21.572	9.998	453	210	663

Fuente. SIMA, edición 1999, Observatorio Español sobre Drogas, 2001 y elaboración propia.

Y aplicando el porcentaje supuesto de consumo de drogas para Andalucía, 2,10%, según el Observatorio Nacional sobre Drogas, se obtiene a la localidad de Lepe como población objetivo, al ser la que ostenta un mayor índice de población activa.

EN LA PROVINCIA DE JAÉN

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Toxicómanos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Linares	197	14.176	5.973	298	125	423
Andújar	965	9.046	3.836	190	81	271
Úbeda	404	7.503	3.216	158	68	225
Alcalá la Real	261	5.327	2.878	112	60	172
Martos	261	5.018	2.066	105	43	149
Bailén	117	4.422	1.086	93	23	116
Carolina (La)	201	3.681	1.699	77	36	113
Baeza	193	3.796	1.451	80	30	110
Torredonjimeno	158	3.242	1.166	68	24	93
Villacarrillo	240	2.975	1.397	62	29	92
Cazorla	305	2.249	813	47	17	64
Mancha Real	98 2.	173	503	46	11	56
Huelma	250	1.566	487	33	10	43
Santisteban del Puerto	373	1.393	398	29	8	38
Orcera	126	649	256	14	5	19
Campillo de Arenas	117	527	316	11	7	18
TOTAL	4.266	67.743	27.541	1.423	578	2.001

Fuente. SIMA, edición 1999, Observatorio Nacional sobre Drogas, 2001 y elaboración propia.

Dado que en Linares existe una mayor población de Toxicómanos, se propone a este municipio como localidad objetivo para realizar las acciones del Proyecto Pioneros. La población de toxicómanos, en este caso se ha calculado de igual forma que en los casos anteriores, aplicando un porcentaje del 2.10%.

EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Los datos analizados son:

Población	Extensión		Población Toxicómanos			
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Vélez-Málaga	158	12.660	5.583	266	117	383
Antequera	817	9.812	4.430	206	93	299
Estepona	137	9.329	3.735	196	78	274
Ronda	481	8.531	3.895	179	82	261
Mijas	149	7.099	3.003	149	63	212
Coín	127	3.709	1.294	78	27	105
Álora	170	3.407	956	72	20	92
Archidona	186	2.838	1.131	60	24	83
Torrox	50	2.450	998	51	21	72
Campillos	188	2.069	690	43	14	58
Periana	59	888	557	19	12	30
Cortes de la Frontera	176	985	304	21	6	27
Benamocarra	6	737	325	15	7	22
Guaro	22	572	124	12	3	15
TOTAL	2.726	65.086	27.025	1.367	568	1.934

Fuente. SIMA, edición 1999, Observatorio Español sobre Drogas, 2001 y elaboración propia.

Al aplicar el 2.10% de consumo de drogas ilegales por parte de la población andaluza, es en Vélez - Málaga, donde existe una mayor probabilidad de concentración de individuos pertenecientes a este grupo. Se selecciona pues a esta ciudad para el caso de toxicómanos en Málaga.

EN LA PROVINCIA DE SEVILLA

Los datos analizados son:

Población	Extensión			Población Toxicómanos		
	superficie	P.A hombres	P.A Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
Dos Hermanas	161	19.509	9.864	410	207	617
Alcalá de Guadaira	285	13.335	6.482	280	136	416
Écija	978	9.186	4.822	193	101	294
Palacios y Villafranca (Los)	109	7.524	3.217	158	68	226
Morón de la Frontera	432	7.105	3.422	149	72	221
Lebrija	375	7.567	2.693	159	57	215
Camas	12	6.448	2.753	135	58	193
Carmona	924	6.175	2.724	130	57	187
Rinconada (La)	139	5.571	2.490	117	52	169
San Juan de Aznalfarache	4	5.514	2.312	116	49	164
Lora del Río	294	4.510	3.193	95	67	162
Osuna	592	4.372	2.252	92	47	139
Puebla del Río (La)	478	4.359	1.876	92	39	131
Marchena	378	4.237	1.732	89	36	125
Castilleja de la Cuesta	2	3.796	1.741	80	37	116
Estepa	190	2.846	1.950	60	41	101
Sanlúcar la Mayor	135	2.441	959	51	20	71
Cazalla de la Sierra	357	1.288	547	27	11	39
Gerena	130	1.367	436	29	9	38
TOTAL	5.975	117.150	55.465	2.460	1.165	3.625

Fuente. SIMA, edición 1999, Observatorio Español sobre Drogas, 2001 y elaboración propia.

En este caso y dado que el consumo de drogas ilegales en Andalucía, de forma abusiva, lo realiza el 2,10% de la población, se propone al municipio de Dos hermanas como territorio objetivo, ya que es en esta localidad donde existe un mayor porcentaje de población activa, y por tanto una mayor concentración.



Anexos metodológicos

1_ Documento para el trabajo con las mesas

Se hace conveniente planificar adecuadamente las mesas de trabajo o grupos de discusión, analizar que información es necesario conseguir y, cuál confirmar o desmentir, pero sin por ello, descartar el poder obtener otras informaciones que en un momento dado pueden ser mucho más valiosas para el proyecto que las obtenidas hasta este momento.

El objeto de estudio debe de estar relacionado con el objetivo del proyecto "crear empresas de economía social, en todo el territorio de nuestra Comunidad Autónoma, competitivas en el mercado de trabajo, y que acojan temporalmente o definitivamente a personas que provienen de grupos marginales, para su recuperación o acceso a la condición de ciudadanos/as de pleno derecho", se propone la creación de empresas dentro de la economía social por parte de grupos, que por unos motivos o otros, tienen dificultades para acceder al mercado laboral y lograr una plena integración en la sociedad.

El objeto de este estudio es conocer a las diferentes personas que pertenecen a estos grupos, sus características personales y sociales, para poder desarrollar con ellos un programa de inserción sociolaboral fundamentado en el autoempleo asociado.

Para ellos debemos conocer el contexto social donde se mueven las personas objetivo del proyecto, su mundo, las relaciones que establecen, las agrupaciones o asociaciones que tienen, las experiencias anteriores, etc. En otras palabras su entorno social, sin olvidarnos de los datos sociodemográficos que van a caracterizar al grupo. El saber estar.

Pero también debemos conocer su contexto cognitivo, el campo del saber hacer y como se representa para ellos y ellas este saber hacer y sus conocimientos (su saber).

Para ello se proponen dos tipos de mesas: mesas horizontales, de organizaciones e instituciones de grupos no discriminados; y mesas verticales, con grupos diana del proyecto.

PREMISAS ORGANIZACIONALES

Con objeto de obtener la mayor eficiencia y productividad de las mesas de trabajo, se deberán tener en cuenta las siguientes premisas, adicionales y complementarias a las descritas en la metodología descrita para las búsqueda de personas expertas:

- Las personas e instituciones participantes deben pertenecer a grupos con capacidad para la acción (transformadora). La participación de organismos e instituciones con capacidad de acción sobre los grupos objeto de las acciones puede facilitarnos un mayor conocimiento de la realidad y, en consecuencia, una mayor repercusión en el grupo diana.
- Se debe prestar especial atención en no caer en el exclusivismo, el peligro que un grupo o grupo se apodere del proyecto haciéndolo suyo y excluyendo a los demás grupos implicados. Es decir, hay que procurar la diversidad y una participación equilibrada, útil por varias razones:
 - Para obtener puntos de vista más completos.
 - Para poder confrontar realmente los análisis y las estrategias de acción.
 - Para una multiplicación de la acción (efecto multiplicador) y mayor movilización de la población diana.
 - Para proteger y reforzar de cierta manera la investigación, pues esta no debe ser (o parecer) la obra de un sector cerrado que no tolera a los otros sectores.

En todo caso, estará en manos de la persona encargada de la dinamización y organización del grupo de trabajo o con el grupo de trabajo de conseguir toda la información necesaria para el objeto de la investigación. Algunas consideraciones a tener en cuenta:

- No pretender reunirse con grupos "listos para el trabajo", lo prudencial es reunirse primero con los miembros que le fueron recomendados. Por dos motivos, conocen o tiene referencias de las acciones y de otras personas de interés y, suelen conocer el grupo objetivo de la acción.

- ❖ Dar explicaciones muy claras sobre lo que se pretende y que se espera de ellos y de la investigación o de la información que deseamos obtener. Generalmente vamos a encontrarnos con un cierto rechazo inicial, pues probablemente, se solicitará la participación de la persona o del grupo en muchas acciones.
- ❖ Cada grupo tiene su propio ritmo de trabajo. Es muy importante ajustarse a él al principio, aunque después pueda acelerarse.
- ❖ Conocer ampliamente las fuentes secundarias de información.

Por último, una reflexión. Hay ser conscientes de la dificultad de la organización y el desarrollo de las mesas, ya que existen una serie de grupos y/o organismos institucionales que es necesario que participen en las diferentes reuniones, pero también es aconsejable la participación directa de las personas que forman parte de los diferentes grupos, a la vez que aquellos organismos que realizan un trabajo diario con los diferentes grupos y cuya relación con las diferentes instituciones no es muy positiva, así como, la complejidad de poder fijar fechas que vengan bien a todas las personas participantes.

CARACTERÍSTICAS MESA 1:

RESPONSABLES DE ORGANIZACIONES / INSTITUCIONES DE GRUPOS NO DISCRIMINADOS

OBJETIVO: Definir el perfil actual que hoy en día se demanda para una persona trabajadora (por cuenta propia / por cuenta ajena) y determinar una matriz DAFO de cada perfil (con respecto a sus posibilidades de entrar en el mercado de trabajo).

Integrantes de la Mesa 1:

- Coordinador/a / conductor/a de la mesa de discusión.
- Observador/a Participantes: pertenecientes a instituciones en relación con la entrada y salida de las personas del mercado de trabajo.

Las organizaciones propuestas podrían ser:

- INEM (persona responsable de los estudios que realiza el organismo sobre el mercado de trabajo).
- Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Serían aconsejable dos personas, una del área de formación profesional ocupacional y otra del área de empleo o de las UTEDLT.
- Asuntos Sociales. Casi todos los grupos se ven afectados por actuaciones de la Consejería.
- Sindicatos (UGT / CCOO) personal del área de estudios.
- ETT / Agencia de colocación / Consultora de RRHH.
- Personal directamente relacionado con las diferentes acciones, financiadas por INEM, principalmente de los proyectos OPEA, en acciones INMA (Información y Motivación hacia el Autoempleo).
- Cámara de Comercio / Confederación de Empresarios de Andalucía / Patronal.
- Instituto Andaluz de la Mujer. (*)
- Instituto de la Juventud (*)

(*) Al igual serían de más interés que intervinieran en la mesa número 2

La característica común para esta mesa sería trabajar con los/las demandantes de empleo por un lado, y con las entidades que ofrecen empleo, por otro. Nos interesa tanto la oferta como la demanda.

Contenidos a debatir y consultar en la mesa:

Trabajador por cuenta ajena:

- ❑ Perfiles más demandados en el último año: Características profesionales (formación reglada, formación no reglada, experiencia, conocimientos complementarios) y características personales (capacidad de comunicación, liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, etc.).
- ❑ Perfiles en recesión.
- ❑ Prospectiva del mercado de trabajo.
- ❑ Sectores de actividad con mayor demanda en la actualidad.
- ❑ Sectores con menos demanda en la actualidad (generan paro en la actualidad sin posibilidad de recolocación).
- ❑ Procesos de inserción laboral (selección de personal, prácticas en empresa, empleo- formación, etc.) Oferta formativa (futura más que presente).
- ❑ Ayudas a la contratación para estos grupos.

Trabajador por cuenta propia:

- ❑ Perfil del emprendedor: Características profesionales y de personalidad.
- ❑ Sectores de actividad preferenciales en autoempleo.
- ❑ Nuevos Yacimientos de Empleo.
- ❑ Formación
- ❑ Solicitud de ayudas y subvenciones

Preguntas a realizar durante la entrevista grupal

(Es una batería de preguntas que podrían realizarse para analizar los contenidos propuestos):

Tendencias del empleo y del mercado de trabajo:

- ¿Aumenta o disminuye el desempleo?
- ¿En qué actividades aumenta y posibles causas del aumento?
- ¿En qué actividades disminuye y posibles causas de la disminución?
- ¿Cuáles son las ofertas que realizan las empresas más habitualmente?
- ¿Dificultades que tienen para cubrir dichas ofertas?
- ¿Cuáles son los perfiles futuros que tienen previsto ofertar?
- ¿Existencia o no de estudios sobre el tema?
- ¿Qué demandan mayoritariamente los empresarios dentro de los perfiles profesionales ofertados?
- ¿Qué valor dan a la edad, sexo, formación y experiencia?
- ¿Qué importancia le dan a los aspectos psicosociales?
- Previsiones por parte de las instituciones para conseguir adecuar a los demandantes de empleo a los nuevos perfiles profesionales.
- ¿Qué sector de actividad manifiesta tener en este momento un mayor dinamismo?
- ¿Cuáles son sus posibilidades de crecimiento?
- ¿Qué sector o sectores de actividad van a tener un mayor desarrollo en el futuro?
- ¿Existen ayudas o subvenciones para la potenciación de las empresas en estos sectores?
- ¿Si esta previsto en qué consisten o consistirán?
- ¿Dentro de los sectores de actividad en recesión o posible recesión, hay alguno que afecte de manera significativa al empleo?
- ¿Qué perfiles profesionales pueden quedar fuera del mercado de trabajo?
- ¿Se han realizado análisis de las necesidades formativas para que estos trabajadores/ as puedan volver ha incorporarse al mercado de trabajo?

- ❖ En cuanto a los demandantes de empleo: ¿Existe algún perfil tipo? ¿Se puede diferenciar por edad, sexo, formación y/o experiencia profesional?
- ❖ ¿Cuál es la situación de la mujer en el mercado de trabajo?
- ❖ ¿Cuál es la situación de la juventud?
- ❖ ¿Está previsto desarrollar programas que faciliten la inserción de los grupos con mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo? ¿Cuáles?
- ❖ ¿Qué grupos tienen mayor dificultad para acceder al empleo?
- ❖ Entre estos programas, ¿Cuáles están relacionados con el autoempleo?
- ❖ ¿Cómo se valora el autoempleo por parte de los diferentes grupos?
- ❖ ¿Cómo valoran los empresarios el autoempleo?
- ❖ ¿Se piensa en impartir una formación específica para aquellas personas que deciden autoemplearse?
- ❖ ¿Cuál sería el perfil del emprendedor?
- ❖ ¿Cómo se cree que afectará la globalización a los mercados?
- ❖ ¿Medidas para hacer frente a esta globalización o para favorecerla?

Ejemplos de perfiles:

PERFIL DEL / DE LA DEMANDANTE DE EMPLEO:

Sexo: preferentemente mujer.

Edad: menos de 35 años.

Formación reglada: graduado escolar.

Formación complementaria: cursos de FPO, variados y dispersos.

Tiempo en el desempleo: menos de un año.

Proviene del sector de actividad:

PERFIL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO:

Siempre dependiendo del sector de actividad y de los puestos ofertados, si podemos encontrar una serie de características comunes:

Sexo: hombre.

Edad: Menos de 45 años, preferentemente hasta 35 años.

Formación: Adecuada al tipo de trabajo, pero en la medida que exista un/a demandante con titulación superior prefiere a este o esta a uno/a de titulación inferior, aún que sea adecuada al puesto.

Formación complementaria: En función del puesto. Si el puesto es de dirección la exigencia de un "master" es casi obligada. Si es mando intermedio o profesional, cursos de FPO u otros.

Experiencia: Entre uno y dos años en puesto similar. La empresa privada suele valorar la experiencia en temas de voluntariado y/o en prácticas.

Idiomas (inglés) e informática a nivel de usuario es casi obligatorio en todos los puestos.

Capacidad para trabajar en equipo, figura en multitud de ofertas.

Disponibilidad para viajar o movilidad geográfica también suele ser habitual. La preferencia es que el vehículo sea propio.

Comunicativo, dinámico y con buena presencia, dependiendo del puesto y sector de actividad.

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE QUIEREN ACCEDER AL AUTOEMPLEO:

Sexo: Hombre, si bien cada vez más la mujer se va incorporando al autoempleo. En ambos casos, si bien en la mujer es mayor la respuesta, se accede al autoempleo por necesidad.

Edad: Entre los 25 y 35 años, más cerca de lo segundo que la edad primera.

Formación: Titulación media o FP, o, en algunos casos, titulaciones superiores sin mucha salida en el mercado de trabajo. Es una segunda o tercera alternativa de salida al mercado laboral.

Formación complementaria: Suele ser de FPO, o cursos relacionados con el autoempleo.

Nota: Por lo general, los empresarios suelen solicitar mucho más de lo que realmente el puesto de trabajo requiere.

Experiencia: Personas con alguna experiencia laboral, entre 6 meses y dos años en algún puesto de trabajo dentro empresas del mismo sector de actividad.

Personas con iniciativa, capacidad de ilusionarse, de asumir riesgos (no tener miedo a lo desconocido), toma de decisiones, altamente motivados (por diferentes motivos, valga la redundancia), y con capacidad de trabajo.

Generalmente la idea suele ser propia.

METODOLOGÍA:

Entrevista grupal

En las entrevistas grupales se deben considerar los siguientes aspectos:

- ❖ La preparación de la entrevista, que incluye la preparación del cuestionario o lista de preguntas a realizar, y el entorno o lugar donde se van a realizarla.
- ❖ La realización de la entrevista. El papel que juega el entrevistador/a es fundamental para conseguir los resultados esperados.
- ❖ El análisis de la misma. Tenemos presente que cuando analizamos la entrevista realizamos un análisis de los contenidos, de las unidades de conversación.
- ❖ El grupo participante no debe de ser superior a 12. Lo ideal es entre 6 y 8 participantes, y deben de pertenecer a los diferentes segmentos que representan al grupo. No es conveniente que se repitan las personas que participan en las entrevistas grupales, por eso el proceso de selección de los participantes debe realizarse con gran minuciosidad. Nos interesa versiones diferentes de un tema entren en una confrontación dialéctica que permita la creación de nuevas ideas o un enriquecimiento de las existentes.
- ❖ En la entrevista grupal participan un/a entrevistador/a y un/a observador/a, siendo la función del/de la observador/a de control sobre las situaciones dentro del grupo que se producen y de advertir al /la entrevistador/a de las situaciones conflictivas que se generan dentro del grupo.

- Debemos tener en cuenta que estamos provocando una situación social en pequeño, con lo cual nos encontraremos con participantes que actúan de forma defensiva o establecen relaciones de cooperación y de acuerdo con otros. No debemos actuar para cambiar las situaciones, la función del responsable de la conducción debe limitarse a dar las instrucciones de partida y regular el tipo y calidad de los intercambios entre los participantes en caso de necesidad. En último extremo, reconducción de la entrevista grupal hacia los propios intereses del estudio o investigación.
- Es conveniente no solo analizar el discurso de los participantes, sino las relaciones y complicidades que se establecen entre ellos. No debemos analizar los datos obtenidos fuera del contexto del discurso.
- Las preguntas que se planteen deben estar en relación con el tema que hayamos propuesto a nuestro interlocutor y en función del tipo de entrevista (estructurada, semiestructurada o abierta). Es preferible que las cuestiones sean pocas y formuladas en forma abierta que permitan obtener información en profundidad, que muchas y cerradas. Es preferible un ¿cómo?, o un ¿qué?, mejor que un ¿cuántos?, o un ¿por qué?.
- La citación o acuerdo con el/la entrevistado/a con respecto a la entrevista, es más eficaz que este totalmente informado sobre los posibles temas a tratar y que la elección de la hora y lugar sea de total agrado del/ de la entrevistado/a. Debemos evitar la existencia de "prisas". Es conveniente acordar el tiempo máximo de duración de la entrevista (90 - 120 minutos máximo).

Durante la entrevista el entrevistador/a mantendrá un comportamiento que resumimos en los siguientes puntos de forma resumida:

1. Las personas entrevistadas han de ser el centro de nuestra atención. Debemos procurar no distraerlas, ni distraernos nosotros como entrevistadores. No debemos interrumpir su discurso ni sus reflexiones.
2. Se ha de cultivar la empatía, debemos saber ponernos en su lugar.
3. Debemos procurar administrar los silencios, la escucha activa, de tal forma que el/la entrevistado/a se sepa escuchado sin ninguna presión y puede emitir su discurso de forma relajada.
4. Debemos transmitir al entrevistado que le estamos escuchando emitiendo mensajes que reconozcan la atención del entrevistador/a.

5. Sin entrar en su discurso debemos facilitar la comunicación de la persona entrevistada.
6. Debemos estar atentos a los "lapsus linguae", pues pueden abrirnos caminos hacia nuevas variables intervinientes y que hasta este momento no salían en los diferentes discursos.
7. También podemos errar intencionadamente y forzar nuevas situaciones.
8. En todo caso hay que procurar no romper el discurso del/de la entrevistado/a, ni cerrarlo de forma brusca. Esto no significa que no debamos cortar al entrevistado/ a en su discurso si vemos que este no nos lleva a ninguna parte, hay que hacerlo con tacto.
9. Hay que aprovechar las roturas del discurso para indagar sobre ellas.
10. Los cambios de tema no deben ser excesivamente bruscos.

La formulación de las preguntas requiere de guardar una serie de normas, si bien estas dependen del tipo de información que necesitemos averiguar.

1. Las preguntas deben formularse en el lenguaje del/de la entrevistado/a. Somos nosotros que queremos saber, no él o ella.
2. Debemos procurar que la persona hable desde el punto de vista que quiera hablar. Por ejemplo, desde el presidente o gerente de una asociación, o como una persona de la calle perteneciente a un grupo específico.
3. Las entrevistas abiertas requieren preguntas abiertas.
4. Las preguntas han de ser claras y estimular el discurso de la persona entrevistada.
5. Debemos evitar condicionar la percepción del entrevistado/a.
6. Hay que evitar las preguntas que supongan un gran esfuerzo a la persona entrevistada emitir una opinión contraria.
7. Hay que evitar formular juicios de valor.
8. No hay que reforzar las respuestas de la persona entrevistada, pero sí que continúe con su discurso.
9. No preguntar dos cosas al mismo tiempo.
10. Debemos ir con cuidado con la semántica de las palabras.

11. Para resumir, las preguntas deben estar formuladas entre claves: claridad, entendimiento y con posibilidad de respuesta por la persona entrevistada.
12. Por una idea, nosotros entrevistamos para averiguar o confirmar una información que nos aporta una tercera persona, no nosotros. Se supone que lo que opinamos nosotros ya lo sabemos.

CARACTERÍSTICAS MESA 2:

MESAS DE TRABAJO MIXTAS CON LIDERES DE OPINIÓN DE LOS GRUPOS, PERSONAS QUE HAYAN ACTUADO SOBRE ELLOS Y POSIBLES BENEFICIARIOS/AS.

OBJETIVO: Verificar en qué grado se cumplen los perfiles analizados en la mesa 1, contrastando para cada grupo los perfiles definidos.

- Contrastar la matriz DAFO por grupo, ponderando cada vector por orden de importancia.
- Definir estrategias de actuación que nos permitan asignar acciones. (hay que tener en cuenta que, la matriz DAFO nos sirve para definir estrategias, no acciones).

Integrantes de las mesas 2:

- Coordinador/a.
- Observador/a.
- Asociaciones representantes del grupo si existen (2 o 3 que sean significativas y que no se hayan manifestado de forma radical por alguna solución).
- Personas o entidades que trabajen directamente con el grupo (2 o 3).
- Beneficiarios (Posibles público diana). Número de dos o tres.

En total un máximo de 10 - 12 personas por mesa, incluidos/as el coordinador/a y el observador/ a.

Contenidos:

Verificar y contrastar los Perfiles y matriz DAFO de la mesa 1.

Metodología:

Discusión en grupo (es verificar una información, no buscar una información). Las reglas son básicamente iguales que para las entrevistas grupales.

2_ Metodología para el análisis territorial

Para configurar el universo del estudio se van a tomar las poblaciones que, según la Dirección General de Empleo y Desarrollo Tecnológico, se encuentran desfavorecidas en el ámbito laboral, es decir, las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico. Además de estos municipios, también se añadirán, para el análisis previo, aquellas zonas en las que exista una Escuela de Empresas, siempre y cuando no esté incluida en el listado anterior.

Una vez obtenido este listado se procederá al análisis de estas poblaciones, con la finalidad de tomar una muestra, de 64 municipios, 1 por grupo y provincia, que será objeto de estudio y de implantación del Proyecto Pioneros.

Muestreo:

Las variables que van a determinar la elección de las poblaciones que se contemplarán dentro del muestreo van a variar según el grupo analizado. Así la muestra se elegirá teniendo en cuenta las siguientes variables por grupo:

- ❑ Mujeres. En este caso, y en este orden se tomarán de las poblaciones resultantes en el Anexo 3 aquellas caracterizadas por:
 - una mayor tasa de desempleo entre mujeres,
 - un mayor número de explotaciones agrarias, indicativo de un entorno rural,
 - una menor superficie territorial.
- ❑ Jóvenes. En este caso, al igual que en el del grupo mujeres, se tomarán de las poblaciones resultantes en el Anexo 3 aquellas caracterizadas por:
 - una mayor tasa de desempleo entre mujeres,
 - un mayor número de explotaciones agrarias, indicativo de un entorno rural,
 - una menor superficie territorial.
- ❑ Parados de Larga Duración. Igualmente se tomarán de las poblaciones resultantes en el Anexo 3 aquellas caracterizadas por:
 - una mayor tasa de desempleo entre mujeres,
 - un mayor número de explotaciones agrarias, indicativo de un entorno rural,
 - una menor superficie territorial.

- Reclusos. Se tendrán en cuenta el número de centros penitenciarios.
- Toxicómanos. En este caso la variable a tener en cuenta es el número de toxicómanos en relación a la población total existente en el municipio, es decir, la concentración geográfica.
- Minoría étnicas. Igual que en el caso anterior se tomarán las poblaciones en las que exista una mayor concentración.
- Discapacitados. Se tomarán aquellas poblaciones en la que exista una mayor concentración.
- Inmigrantes. Igualmente se valorarán las poblaciones en las que exista una mayor concentración de inmigrantes.

En resumen las variables que se utilizarán en esta fase serán:

- Tasa de desempleo entre mujeres,
- Tasa de desempleo entre jóvenes,
- Tasa de desempleo entre los mayores de 40 años o parados de larga duración,
- Concentración de discapacitados en relación a la población total,
- Concentración de inmigrantes en relación a la población total,
- Concentración de personas pertenecientes a minorías étnicas en relación a la población total, Concentración de toxicómanos en relación a la población total, Número de centros penitenciarios.

Se ha de tener en cuenta que en el caso concreto de alguna de las variables, como puede ser población étnica, de toxicómanos o inmigrantes, no van a existir datos a nivel municipal o local, por lo que se optará por extrapolar datos provinciales o regionales, según el caso, hacia el término municipal, partiendo de la base de que en una provincia o comunidad, el mercado de trabajo actúa, prácticamente, igual en todas sus poblaciones, salvo excepciones.

Unidades territoriales de empleo, desarrollo local y tecnológico

ALMERÍA

- ⌘ Adra,
- ⌘ Alhama de Almería,
- ⌘ Berja,
- ⌘ Cantoria,
- ⌘ Carboneras,
- ⌘ Huerca - Overas,
- ⌘ Purchena,
- ⌘ Tabernas,
- ⌘ Vélez - Rubio,
- ⌘ Vícar.

- ⌘ Sanlúcar de Barrameda,
- ⌘ Almuñécar,
- ⌘ Ubrique,
- ⌘ Alquife,
- ⌘ Vejer de la Frontera,
- ⌘ Armilla,
- ⌘ Villamartín.
- ⌘ Atarfe,

⌘ Baza,

CÓRDOBA

- ⌘ Baena,
- ⌘ La Carlota,
- ⌘ Hinojosa del Duque,
- ⌘ Lucena,
- ⌘ Montilla,
- ⌘ Montoro,
- ⌘ Palma del Río,
- ⌘ Peñarroya - Pueblo Nuevo,
- ⌘ Pozoblanco,
- ⌘ Priego de Córdoba,
- ⌘ Puente Genil,
- ⌘ Rute,
- ⌘ Villaviciosa de Córdoba.

⌘ Cádiar,

⌘ Guadix,

⌘ Huéscar,

⌘ Iznallor,

⌘ La Zubia,

⌘ Loja,

⌘ Motril,

⌘ Órgiva,

⌘ Padul,

⌘ Santa Fe.

CÁDIZ

- ⌘ Algeciras,
- ⌘ Barca,
- ⌘ Chiclana de la Frontera,
- ⌘ Línea de la Concepción,
- ⌘ Medina Sidonia,
- ⌘ Ólvera,
- ⌘ Puerto de Santa María,
- ⌘ Puerto Real,
- ⌘ San Fernando,
- ⌘ San Roque,

HUELVA

- ⌘ Aracena,
- ⌘ Bollullos Par del Condado,
- ⌘ Bonares,
- ⌘ Calañas,
- ⌘ Cortegana,
- ⌘ Lepe,

GRANADA

- ⌘ Alfacar,
- ⌘ Alhama de Granada,

- Nerva,
- Valverde del Camino,
- Villanueva de los Castillejos.

JAÉN

- Alcalá la Real,
- Andujar,
- Baeza,
- Bailén Campillo de Arenas,
- La Carolina,
- Cazorla,
- Huelma,
- Linares,
- Mancha Real,
- Martos,
- Orcera,
- Santisteban del Puerto,
- Úbeda,
- Villacarrillo.

MÁLAGA

- Álora,
- Antequera,

- Archidona,
- Benamocarra,
- Campillos,
- Coín,
- Cortes de la Frontera,
- Estepona,
- Guaro,
- Mijas,
- Periana,
- Ronda,
- Torrox,
- Vélez Málaga.

SEVILLA

- Alcalá de Guadaira,
- Camas,
- Carmona,
- Castilleja de la Cuesta,
- Cazalla de la Sierra,
- Dos Hermanas,
- Écija,
- Estepa,
- Gerena,
- Lebrija,
- Lora del Río,

- Los Palacios y Villafranca,
- Marchena,
- Morón de la Frontera,
- Osuna,
- Puebla del Río,
- Rinconada,
- San Juan de Aznalfarache,
- Sanlúcar la Mayor.

Municipios en los que existe una Escuela de Empresas

ALMERÍA

- ⌘ Abrucena,
- ⌘ Vélez Rubio,
- ⌘ Alhama de Almería,
- ⌘ Laujar de Andarax,
- ⌘ Zurgena.

CÁDIZ

- ⌘ San Fernando,
- ⌘ La Línea de la Concepción,
- ⌘ El Bosque,
- ⌘ Rota.

CÓRDOBA

- ⌘ Palma del Río,
- ⌘ Hinojosa,
- ⌘ Añora,
- ⌘ Fuente Palmera,
- ⌘ Montoro.

GRANADA

- ⌘ Loja,
- ⌘ Motril,
- ⌘ Alhama de Granada,
- ⌘ Albolote.

HUELVA

- ⌘ Cortegana,
- ⌘ Cartaya,
- ⌘ Bonares,
- ⌘ Beas.

JAÉN

- ⌘ Andujar,
- ⌘ Úbeda,
- ⌘ Linares,
- ⌘ Alcalá la Real,
- ⌘ Torredonjimeno.

MÁLAGA

- ⌘ Antequera,
- ⌘ Coín,
- ⌘ Vélez - Málaga,

- ⌘ Ronda,

- ⌘ Álora.

SEVILLA

- ⌘ Dos Hermanas,
- ⌘ La Rinconada,
- ⌘ Sevilla,
- ⌘ Marchena,
- ⌘ Écija.

Listado de poblaciones a analizar

ALMERÍA

- Abrucena,
- Adra,
- Alhama de Almería,
- Berja,
- Cantoria,
- Carboneras,
- Huerca - Overas,
- Laujar de Andarax,
- Purchena,
- Tabernas,
- Vélez - Rubio,
- Vícar,
- Zurgena.

CÁDIZ

- Algeciras,
- Barca,
- Chiclana de la Frontera,
- El Bosque,
- Línea de la Concepción,
- Medina Sidonia,

- Olvera,
- Puerto de Santa María,
- Puerto Real,
- Rota,
- San Fernando,
- San Roque,
- Sanlúcar de Barrameda,
- Ubrique,
- Vejer de la Frontera,
- Villamartín.

CÓRDOBA

- Áñora,
- Baena,
- La Carlota,
- Fuente Palmera,
- Hinojosa del Duque,
- Lucena,
- Montilla,
- Montoro,
- Palma del Río,
- Peñarroya - Pueblo Nuevo,
- Pozoblanco,

- Priego de Córdoba,
- Puente Genil,
- Rute,
- Villaviciosa de Córdoba

GRANADA

- Albolote Alfacar,
- Alhama de Granada,
- Almuñécar,
- Alquife,
- Armilla,
- Atarfe,
- Baza,
- Cádiar,
- Guadix,
- Huéscar,
- Iznallor,
- La Zubia,
- Loja,
- Motril,
- Órgiva,
- Padul,
- Santa Fe

HUELVA

- ⌘ Aracena,
- ⌘ Beas,
- ⌘ Bollullos Par del Condado,
- ⌘ Bonares,
- ⌘ Calañas,
- ⌘ Cartaya,
- ⌘ Cortegana,
- ⌘ Lepe,
- ⌘ Nerva,
- ⌘ Valverde del Camino,
- ⌘ Villanueva de los Castillejos.

JAÉN

- ⌘ Alcalá la Real,
- ⌘ Andujar,
- ⌘ Baeza,
- ⌘ Bailén Campillo de Arenas,
- ⌘ La Carolina,
- ⌘ Cazorla,
- ⌘ Huelma,
- ⌘ Linares,
- ⌘ Mancha Real,

- ⌘ Martos,
- ⌘ Torredonjimeno,
- ⌘ Orcera,
- ⌘ Santisteban del Puerto,
- ⌘ Úbeda,
- ⌘ Villacarrillo.

MÁLAGA

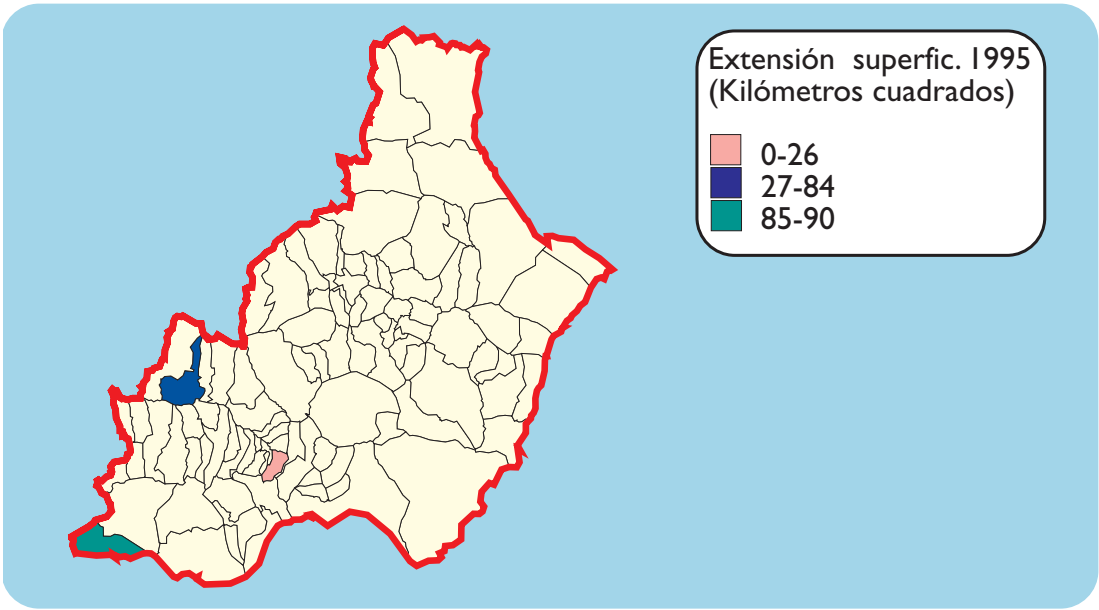
- ⌘ Álora,
- ⌘ Antequera,
- ⌘ Archidona,
- ⌘ Benamocarra,
- ⌘ Campillos,
- ⌘ Coín,
- ⌘ Cortes de la Frontera,
- ⌘ Estepona,
- ⌘ Guaro,
- ⌘ Mijas,
- ⌘ Periana,
- ⌘ Ronda,
- ⌘ Torrox,
- ⌘ Vélez Málaga.

SEVILLA

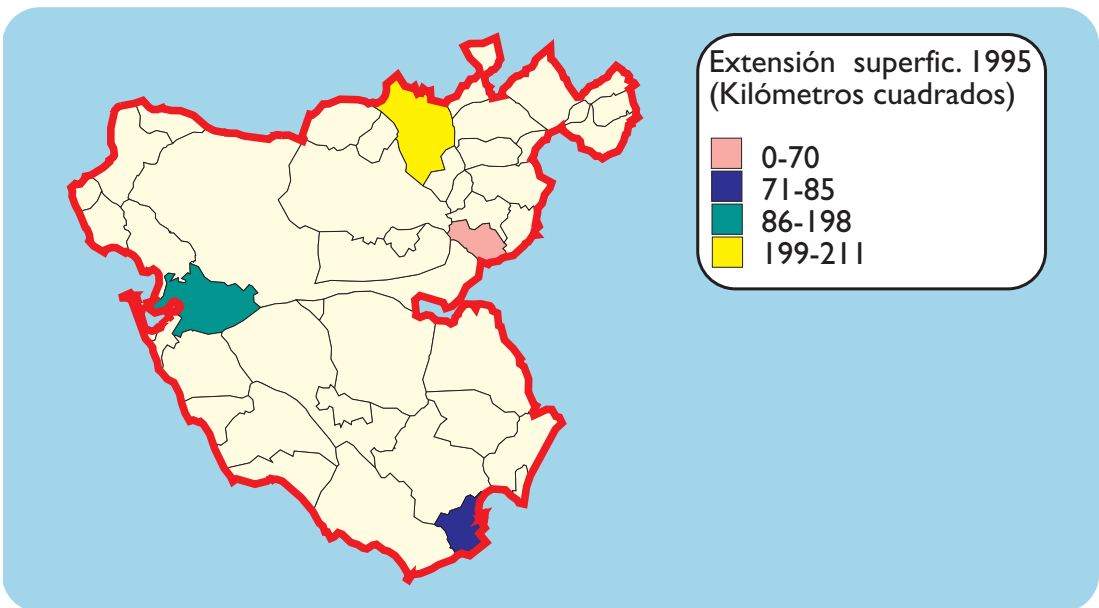
- ⌘ Alcalá de Guadaira,
- ⌘ Camas,
- ⌘ Carmona,
- ⌘ Castilleja de la Cuesta,
- ⌘ Cazalla de la Sierra,
- ⌘ Dos Hermanas,
- ⌘ Écija,
- ⌘ Estepa,
- ⌘ Gerena,
- ⌘ Lebrija,
- ⌘ Lora del Río,
- ⌘ Los Palacios y Villafranca,
- ⌘ Marchena,
- ⌘ Morón de la Frontera,
- ⌘ Osuna,
- ⌘ Puebla del Río,
- ⌘ Rinconada,
- ⌘ San Juan de Aznalfarache,
- ⌘ Sanlúcar la Mayor,
- ⌘ Sevilla.

Mapas Territoriales

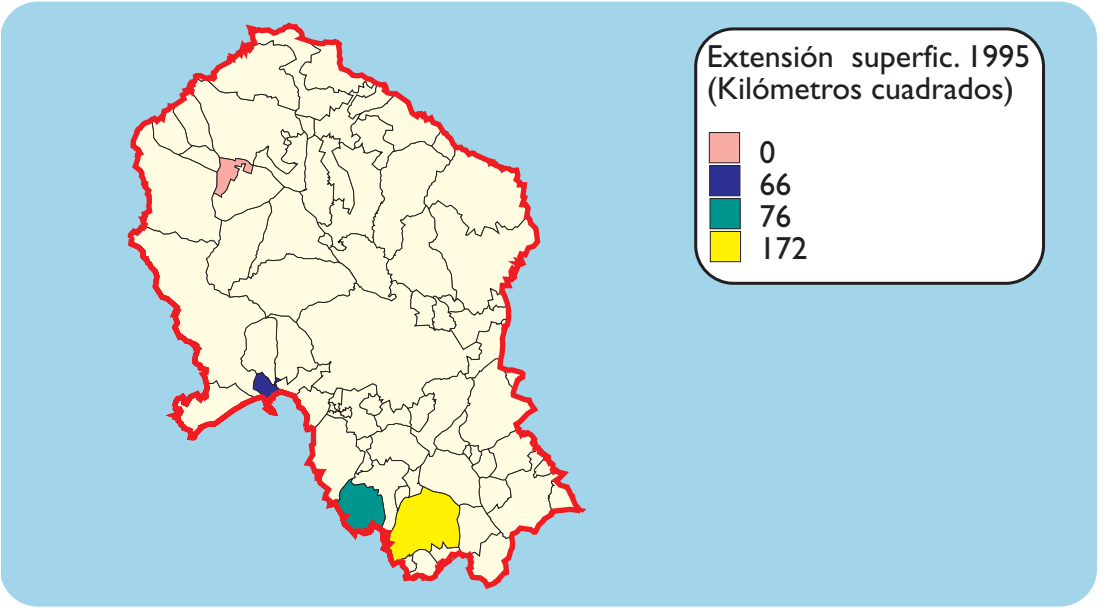
ALMERÍA



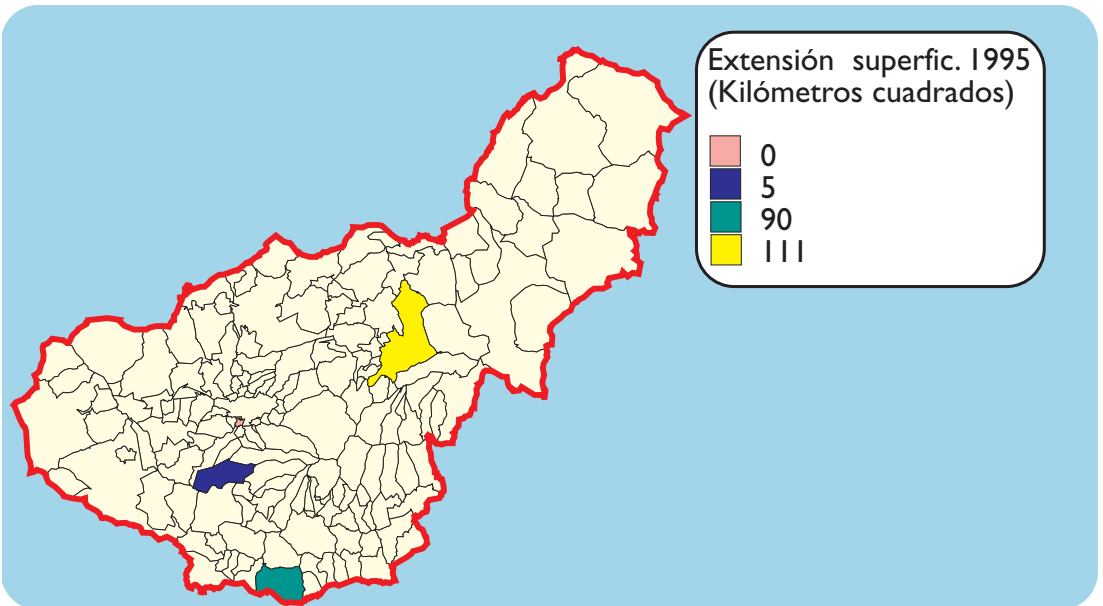
CÁDIZ



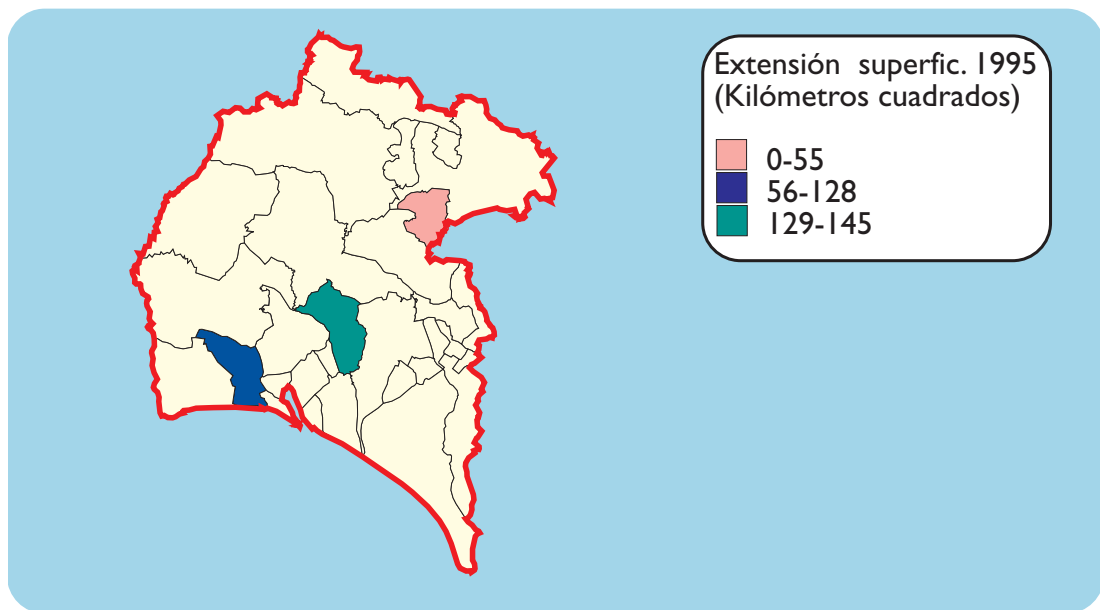
CÓRDOBA



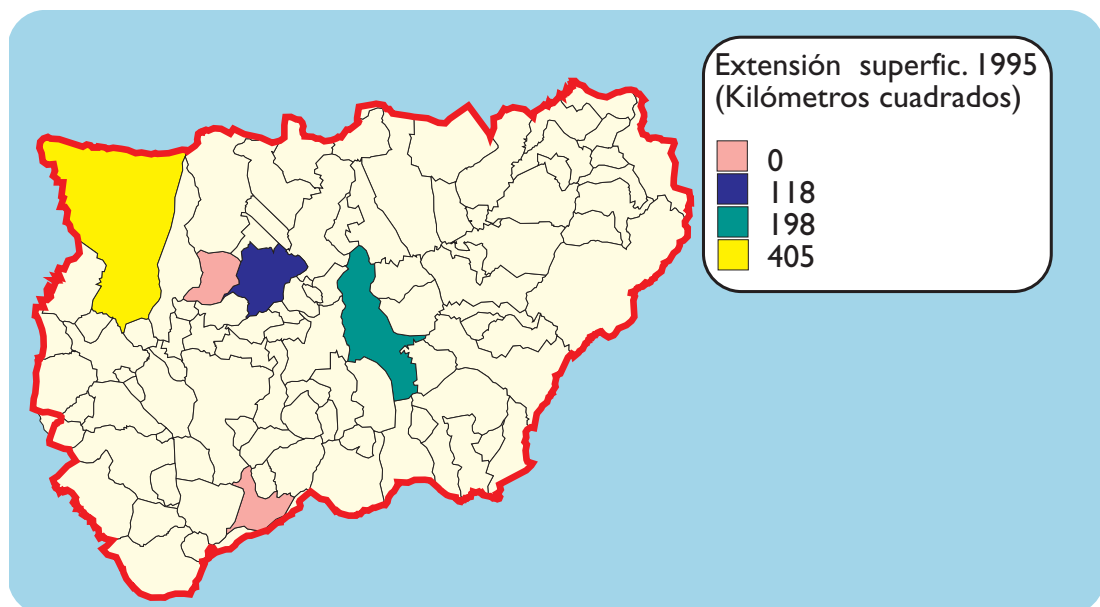
GRANADA



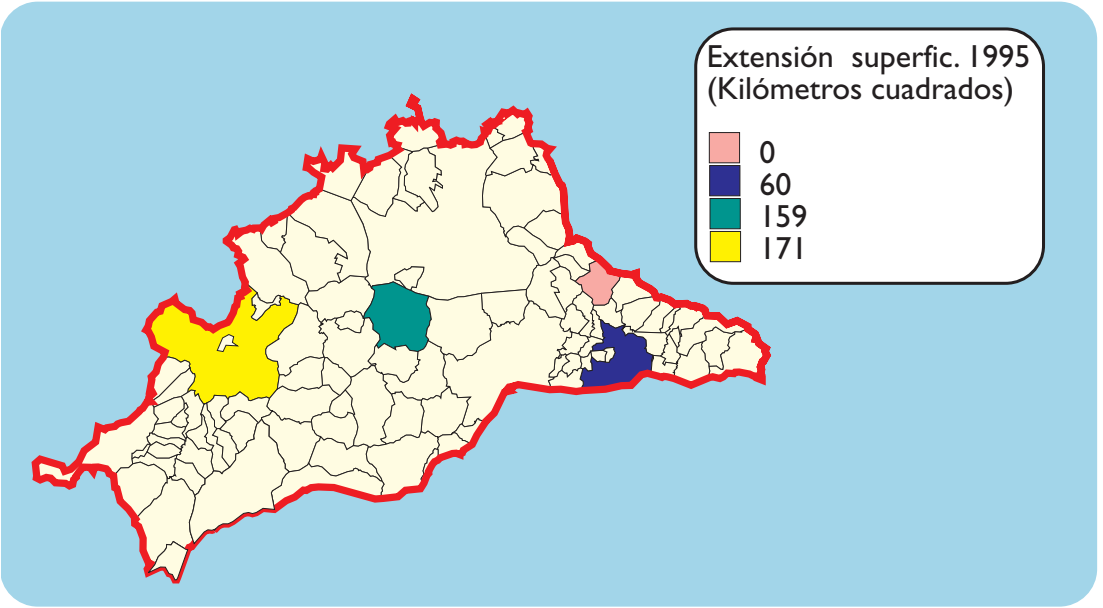
HUELVA



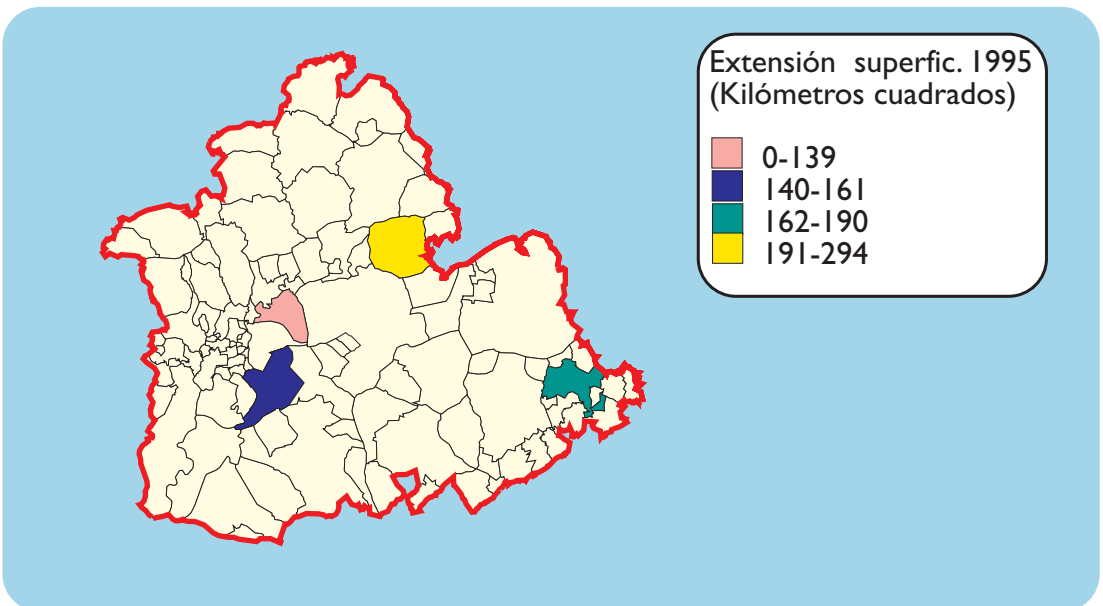
JAÉN



MÁLAGA



SEVILLA



Variables analizadas.

Las variables que determinan la elección de las poblaciones que se contemplan dentro del muestreo varían según el grupo analizado. Así la muestra se elegirá teniendo en cuenta las siguientes variables por grupo:

- Mujeres. En este caso, y en este orden se han de tomar las de las poblaciones resultantes en el Anexo 3, aquellas caracterizadas por:
 - una mayor tasa de desempleo entre mujeres, datos del año 1991.
 - una mayor superficie agraria en relación a la superficie total, indicativo de un entorno rural, datos del 2000.
 - una menor superficie territorial, datos de 1995.
- Jóvenes. En este caso, al igual que en el caso del grupo mujeres, se tomarán las variables de las poblaciones resultantes en el Anexo 3 aquellas caracterizadas por:
 - una mayor tasa de desempleo entre jóvenes, datos del año 1991 - una mayor superficie agraria en relación a la superficie total, indicativo de un entorno rural, datos año 2000.
 - una menor superficie territorial, datos de 1995.
- Parados de Larga Duración. Igualmente se tomarán las de las poblaciones resultantes en el Anexo 3, aquellas caracterizadas por:
 - una mayor tasa de desempleo en este grupo, - una mayor superficie agraria en relación a la superficie total, indicativo de un entorno rural, - una menor superficie territorial.
- Reclusos. Se tendrá en cuenta la concentración de reclusos por provincias
- Toxicómanos. En este caso la variable a tener en cuenta es el número de toxicómanos en relación a la población total existente en el municipio, es decir, la concentración geográfica.
- Minorías étnicas. Se tendrá en cuenta la concentración de este grupo por localidad.
- Discapacitados. Se tomarán aquellas poblaciones en las que exista una mayor concentración.
- Inmigrantes. Igualmente se valorarán las poblaciones en las que exista una mayor concentración de inmigrantes.

En resumen las variables que se utilizarán en esta fase serán:

- ❖ Tasa de desempleo entre mujeres,
- ❖ Tasa de desempleo entre jóvenes,
- ❖ Tasa de desempleo entre los mayores de 40 años o parados de larga duración,
- ❖ Concentración de discapacitados en relación a la población activa,
- ❖ Concentración de inmigrantes en relación a la población activa,
- ❖ Concentración de personas pertenecientes a minorías étnicas en relación a la población activa,
- ❖ Concentración de toxicómanos en relación a la población activa,
- ❖ Concentración de reclusos en relación a la población activa.

El motivo por el cual se ha decidido tomar la concentración en base a la población activa es conocer la importancia que cada grupo tiene dentro de la población activa de la localidad, ya que el objetivo del proyecto es llegar a aquellos puntos con mayores concentraciones de individuos grupales.

Se ha de tener en cuenta que para alguna de las variables, como puede ser en el grupo de toxicómanos o de inmigrantes, no van a existir datos a nivel municipal o local, por lo que se optará por extrapolar datos provinciales o regionales, según el caso, hacia el término municipal, partiendo de la base de que en una provincia o comunidad, el mercado de trabajo actúa, prácticamente, igual en todas sus poblaciones, salvo excepciones.

3_ Fuentes de información secundaria consultadas

TÍTULO	EDITORIAL	LUGAR	AÑO
Estudio psicológico de un grupo de desempleados varones mayores de 40 años	Ayuntamiento de Sevilla	Sevilla	2000
Salir de marcha y consumo de drogas	IREFREA	Madrid	
Iniciativa EQUAL (DOCE 2000/C127/02)		Bruselas	2000
Iniciativa EQUAL (DOCE 2000/C127/02)		Bruselas	2000
La creación de empleo	Comisión Europea	Bruselas	1995
Reforzar el empresario femenino	Comisión Europea	Bruselas	
Comunidad Gitana	Documento didáctico intercultural Junta de Andalucía	Sevilla	1998
Los gitanos en la historia y la cultura	Junta de Andalucía	Sevilla	1997
Plan integral para la comunidad gitana de Andalucía	Junta de Andalucía	Sevilla	1998
Empleo e Iniciativas Comunitarias	Junta de Andalucía	Sevilla	2000
La política de empleo en la Unión Europea (I): La estrategia Europea del Empleo	Junta de Andalucía	Sevilla	2000
La política de empleo en la Unión Europea (II): Acciones para el Empleo	Junta de Andalucía	Sevilla	2000
Preferencias en cuanto al tiempo de trabajo en las distintas etapas de la vida			
La población gitana en Andalucía	Junta de Andalucía	Sevilla	1996
Mujeres gitanas	Junta de Andalucía	Sevilla	2000
EPA del IEA (Primer trimestre de 2001)	IEA		2001
Encuesta de Población Activa 1998, 1999, 2000 y 2001	INE		
Datos estadísticos sobre contrataciones	INEM		2002
Mercado laboral y requerimientos de cualificación y empleo de la mujer	INEM	Madrid	1995
Datos estadísticos sobre empleo	INEM		2002
Percepción Generacional, valores y actitudes, asociacionismo y participación	INJUVE	Madrid	2001

4_ Fuentes de información primaria consultadas

PARA LA DEFINICIÓN DEL PERFIL BÁSICO REQUERIDO PARA OPTAR A UN PUESTO DE TRABAJO O BIEN INICIAR UNA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA:

- ❑ María Paez Martín: Técnica de Servicio de Empleo Regional del Instituto Andaluz de la Mujer y Responsable de Programas VIVEM.
- ❑ María Dolores Rubio de Medina: Técnica en Gestión de la Oficina del INEM de Triana/Los Remedios.
- ❑ Manuel Redaño González: Secretario Técnico de RADEL; Secretario Técnico de la Comisión de Empleo.
- ❑ José M^a Molina Romero: director de la oficina del INEM de Triana/Los Remedios.

PARA LA DEFINICIÓN DE LOS PERFILES ACTUALES DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS GRUPOS DE ESTUDIO:

❑ DISCAPACITADOS

- Jesús Palacios Rodríguez: orientador intermediario de S.O.I.L. (C.A.S.).
- Jesús M^a Gil Rodríguez: orientador laboral de S.O.I.L. (CAASS).
- David García Orrillo: orientador laboral en FUNDOSA.
- Raúl Matres Parejo: técnico de formación en FUNDOSA SOCIAL CONSULTING.
- M^a Viejo Hernández: orientadora laboral en APROSE.
- Rosa Mena Bravo: personal de apoyo en APROSE.

❑ INMIGRANTES

- Rocío Carmona Mesías: Trabajadora Social/Orientadora Loaboral de Sevilla Acoge ITACA.
- Demba Mbaye Samb: Mediador Intercultural de Sevilla Acoge ITACA.
- Leonor Bautista: Abogado/Orientadora Laboral de CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado).
- Milagros Lozano Gordon: Religiosa de M^a Inmaculada.
- Francisco Javier Garoña Fernández: Asesor jurídico de MPDL (Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad).

- Max Adam Romero: abogado USO (Unión Sindical Obrera)
- María Jesús Mar: Orientadora Laboral CAR (Centro de Acogida a Refugiados)
- Nelli Kazaryan: Mediadora Intercultural Armenia
- Nelli Castro: Voluntaria peruana de la Asociación Lusoaficana

■ JÓVENES

- Patricia Leal Bravo, Técnico en empleo del Instituto de la Juventud.
- Sara Valenzuela, Técnico en empleo del Instituto de la Juventud.
- Eva María Pérez Pareja, Técnico de empleo de la Asociación Objetivo Vida.
- María Jesús Martín, Jefe de la sección de empleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo tecnológico, y coordinadora del servicio de Orientación Profesional.
- María del Olvido Cañada, como persona perteneciente al segmento objeto de estudio. Está cursando cuarto curso de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas y es Becaria del Área de Comercialización e Investigación de Mercados de la Universidad de Jaén.
- Josefa Jiménez Martínez, Técnico del Servicio de Orientación Laboral de la Junta de Andalucía.

■ MINORÍAS ÉTNICAS

- Humberto García González-Gordón.
- Responsable territorial de Andalucía.
- Isabel López Rodríguez.
- Técnica responsable de itinerarios de empleo de la delegación de Sevilla.
- Mariano Borja Gabarri.
- Técnico responsable en acompañamiento al empleo de la delegación de Sevilla.
- Alberto Jiménez Martínez.
- Letrado especializado en casos de la Comunidad Gitana.

❖ MUJERES

- D^a. Eva Sotomayor, coordinadora de Univertecna, iniciativa de empleo para jóvenes universitarias - D^a. María de la Cabeza Mena Estrella, Jefa de Gabinete del Consejo Social de la Universidad de Jaén.
- D^a Lola Moral Gadeo, persona perteneciente al grupo de estudio. Diplomada en Ciencias Económicas y Empresariales.
- D^a. Rocio Luque Pérez, persona perteneciente al grupo, está estudiando la Ingeniería Técnica en Informática de Gestión.

❖ PARADOS DE LARGA DURACIÓN

- Miguel, menor de 40 años y de profesión electromecánico, en paro por expediente de regulación de empleo.
- Fco. José, mayor de 40 años, soldador de estructuras, en paro por reconversión de la empresa.
- Abraham, mayor de 40 años, varios oficios (no se define por ninguno), en paro por reconversión de la empresa.
- Juan, mayor de 40 años, licenciado en derecho y ADL, en paro por finalización de contrato.
- Rocío, mayor de 40 años, administrativa, en paro por solicitar una excedencia para cuidar a un familiar directo y no tener puntos suficientes para volver a incorporar a su puesto de trabajo en el SAS.
- Margarita Paez Ramírez, técnica en inserción, con más de 8 años de experiencia en personas paradas de larga duración.

❖ RECLUSOS

- Francisco Vázquez: Coordinador de servicios de instituciones penitenciarias - Bibiana Tito Ruiz: Coordinadora de Trabajos Sociales del Centro Penitenciario de Alcalá de Guadaíra.
- M^a Victoria Aguado: Coordinadora de Trabajos Sociales del Centro Penitenciario de Sevilla 2.

■ TOXICÓMANOS

- Pedro Pedrero, Director de Proyecto Hombre en Jaén.
- Francisco Araque Serrano, Director del Centro Provincial de Drogodependencias de Jaén.
- Mari Paz Romero Gavilán, trabajadora social del Centro Provincial de Drogodependencias de Jaén.
- Antero Mena Moral. Persona perteneciente al grupo objeto de estudio
- María Jesús Martín, Jefe de la sección de empleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, delegación de Jaén, de la Junta de Andalucía.

PARA LA CONFECCIÓN DEL CUESTIONARIO DE CAPTURA DE INFORMACIÓN:

- Enrique Ruiz Acosta: Experto en temas laborales del Colegio Oficial de Psicólogos de Sevilla.

4. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL SECTOR.

	4.2. Tipo de Experiencia										4.3. Meses de experiencia					
	actividades no remuneradas	Sin contrato	Indefinido	Borificado (*)	formativo	determinada duración	de relevo	trabajadores minusválidos	investigación para la jubilación anticipada	sustitución	otros					
4.1. Familias Sectoriales																
1	Administración de Oficinas															
2	Agraria															
3	Artesanía															
4	Automoción															
5	Comercio															
6	Docencia e Investigación															
7	Edificación y Obras Públicas															
8	Industria Pesada y Construcciones Metálicas															
9	Industria Textil, Piel y Cuero															
10	Industrias Alimentarias															
11	Industrias de Fabricación de Equipos Electromecánicos															
12	Industrias de la Madera y el Corcho															
13	Industrias gráficas															
14	Industrias Químicas															
15	Información y manifestaciones artísticas															
16	Mantenimiento y Reparación															
17	Minería y primeras transformaciones															
18	Montaje e Instalación															
19	Pesca y acuicultura															
20	Product. Transformación y Distribución de Energía y Agua															
21	Seguros y Finanzas															
22	Servicios a la Comunidad y personales															
23	Servicios a las Empresas															
24	Transportes y Comunicaciones															
25	Turismo y Hostelería															

(*) PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

5. CONOCIMIENTO DE IDIOMAS Y OFIMÁTICA

5.1. NIVEL IDIOMAS	HABLADO			ESCRITO		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
ALEMÁN						
ÁRABE						
ESPAÑOL						
FRANCÉS						
INGLÉS						
OTROS (especificar)						
.....						
.....						

5.2. NIVEL OFIMÁTICA	Aprendizaje			Formación			Experiencia		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
COMERCIO ELECTRÓNICO									
ENTORNO WINDOWS									
NAVEGACIÓN INTERNET									
Bases de Datos									
Hoja de Cálculo									
Presentaciones									
Procesador de Textos									
OTROS (Especificar)									
.....									
.....									

6. DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR.

- 6.1. Disponibilidad para viajar No Sí a Provincia Andalucía Occident.
 Andalucía Oriental Otras Comunidades
- 6.2. Permiso de conducir. No Sí --- Detallar clase de permiso:
- 6.3. Vehículo propio. No Sí --- Detallar tipo de vehículo:

7.- FLEXIBILIDAD DE HORARIOS.

- 7.1. Disponibilidad de horarios No Sí -
 Jornada Intensiva No
 Jornada partida - Turnos Sí ---
 De día
 Nocturnos
 Corretornos ---
 Semana L-V L-S V-D S-D

PERFIL DE TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA:

1.- FORMACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

FORMACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL	General (Creación y Gestión de Empresas)	Específica (Contabilidad y Fiscal, Laboral, Comercial ...)
Sin Formación		
Formación en Centros Privados		
Formación Ocupacional		
Formación Continua		
Formación Profesional Grado Medio		
Formación Profesional Grado Superior		
Formación Universitaria		
Formación Postgrado		

3.- HABILIDAD NEGOCIADORA

3.1. Experiencia Comercial No Sí --- Venta directa Venta indirecta < 1 año 1-2 años > 2 años

4.- CONOCIMIENTO DE IDIOMAS Y DE OFIMÁTICA.

4.1. NIVEL IDIOMAS	HABLADO			ESCRITO		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
ALEMÁN						
ÁRABE						
ESPAÑOL						
FRANCÉS						
INGLÉS						
OTROS (especificar)						

4.2. NIVEL OFIMÁTICA	Aprendizaje			Formación			Experiencia		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
COMERCIO ELECTRÓNICO									
ENTORNO WINDOWS									
NAVEGACIÓN INTERNET									
Bases de Datos									
Hoja de Cálculo									
Presentaciones									
Procesador de Textos									
OTROS (Especificar)									
.....									
.....									

5.- GESTIÓN Y MOTIVACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Sin experiencia Con experiencia Equipos de 1-5 personas >5 personas
 < 1año 1-2 años > 2 años

6.- CAPACIDAD PARA CAPTAR RECURSOS ECONÓMICOS. DISPONIBILIDAD DE ...

6.1. Recursos Propios No Sí --- <6000 6001-30.050 30.051-60.101 <60.101

6.2. Garantías No Sí --- vivienda coche otras

6.2. Avalistas No Sí --- familiares comunitarios otros

6_ Bases de datos analizadas

- SIMA, Atlas Interactivo de Andalucía en la Unión Europea, edición de 1999, con datos desde 1989 hasta 1998.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Servidor Web del INE, datos de 1999.
- BASE ESTATAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS, Diciembre del 2000 INSTITUTO ANDALUZ DE ESTADÍSTICA, 2000 y 2001.
- OBSERVATORIO ESPAÑOS SOBRE DROGAS. INFORME Nº 4 DE MARZO DE 2001, MINISTERIO DEL INTERIOR.

7_ Resultados de las mesas de trabajo

7.1_ DISCAPACITADOS

La finalidad de la mesa de trabajo mantenida con el grupo "discapacitados" es la de definir el perfil que las personas de este grupo tienen de cara al empleo y al autoempleo. Dichos perfiles se contrastarán con los perfiles que previamente han definido los expertos de empleo, perfiles que incluyen las características básicas que ha de tener una persona que se encuentra en disposición de trabajar por cuenta ajena y/o por cuenta propia.

Así pues, la tabla que se presenta a continuación es el resultado de la mesa de trabajo mantenida con personas que representan e integran el grupo de los discapacitados. En ella se muestran las características básicas que, en la actualidad, tienen las personas discapacitadas que desean emplearse por cuenta ajena y/o por cuenta propia.

Las acciones que las D.G.E.S decida realizar irán encaminadas a acercar los perfiles particulares de este grupo a aquellos perfiles consensuados por los expertos de empleo, para que la inserción de los integrantes al mercado laboral sea una realidad.

PARTICIPANTES

Esta sesión tuvo lugar el viernes 17 de mayo en la sala de reuniones de CEPES-Andalucía, en la C/. Sales y Ferré, 2, en Sevilla.

No se produjo ninguna ausencia de entre las personas invitadas a participar en la reunión.

Tabla comparativa entre los perfiles de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia del grupo DISCAPACITADOS.

TIPO TRABAJADOR		
PARÁMETROS	POR CUENTA AJENA: 95%	POR CUENTA PROPIA: 5%
GÉNERO	Hombres: por debajo de la media europea Mujeres: se experimenta una clara tendencia al alza en el corto y medio plazo	Hombres: 70% Mujeres: 30%, aunque se experimenta una clara tendencia al alza en el corto y medio plazo. R.M: Índice muy bajo
EDAD	Discapacidad Psíquica (R.M): 20-35 años Discapacidad Física/sensorial: 30-40 años R.M: jóvenes a menor coste. D.F: profesionales con experiencia y capacidad para realizar el trabajo	Joven con experiencia, de 35 años en adelante
ESTADO CIVIL	Hombres: no influye. Mujeres: sin cargas familiares	No influye
ESTADO CIVIL	Hombres: no influye. Mujeres: sin cargas familiares	No influye
NIVEL EDUCATIVO	Estudios primarios. D.F: Habilidades relacionadas con el empleo y/o conocimiento del sector R.M: no habilidades relacionadas con empleo y/o conocimiento sector	Poca experiencia y conocimiento del entorno
HABILIDADES	Actitud positiva hacia el trabajo Capacidad de desarrollo personal - Discapacitado nacimiento: Capacidad de reciclaje (formación continua) - Discapacitado sobrevenido: no suelen tener capacidad de reciclaje Capacidad de trabajo en equipo Iniciativa personal - D.F: Habilidad para resolver problemas. - R.M: no aplica - D.F: capacidades de Comunicación. - R.M: no capacidades de Comunicación - D.F: Capacidad de reacción, que sepa escuchar. - R.M: no Polivalencia. Afán de superación y motivación "muy positiva". Resistencia especial ante situaciones laborales difíciles	Capacidad de comunicación, si no se trata de su discapacidad Lealtad y confianza de las fuerzas del mercado Visión organizativa Sentido de la autocrítica y mucha auto confianza Tener capacidad financiera
OTROS	Poca disponibilidad para viajar - Hombres: Flexibilidad de horarios. - Mujeres y R.M: no (carga familiar y protección)	Capacidad para captar recursos económicos

PERFIL DEL DISCAPACITADO EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA AJENA:

En el caso del grupo "discapacitados", hay que hacer una distinción entre:

- ■ Discapacitados Físicos.
- ■ Discapacitados Psíquicos.

ya que las características concretas de sus perfiles variaran en dependencia de la discapacidad que tengan.

SEXO

Hombres: % por debajo de la media europea.

Mujeres: se experimenta una clara tendencia al alza en el corto y medio plazo. Las mujeres solicitan cada vez más información y orientación para el trabajo.

EDAD

La media de edad de las personas que pertenecen a este grupo y que tienen alguna discapacidad psíquica (retraso mental) gira en torno a los 20-30 años. En este caso, los empresarios, a la hora de realizar alguna contratación se decantan por personas discapacitadas jóvenes de coste bajo.

En el caso concreto de los enfermos mentales sube mucho la edad, ya que estos necesitan de un período prolongado de adaptación y estabilidad.

En cuanto a las personas que tienen alguna discapacidad física y/o sensorial, la media es mas alta, situándose entre los 30 a 40 años de edad. En este caso, los empresarios optan por contratar a profesionales con experiencia y capacidad para realizar el trabajo demandado.

Una característica común para ambos casos es el miedo que los empresarios suelen tener a que estas personas no sean capaces de realizar el trabajo para el cual se les solicita.

ESTADO CIVIL

El 98% de los discapacitados psíquicos (retraso mental) suelen ser personas solteras.

En cuanto al resto de personas discapacitadas (físicas y sensoriales) el estado civil de los hombres no supone una barrera ante su posible contratación. Por el contrario, las mujeres se encuentran en una situación de menor disponibilidad al trabajo como consecuencia de las cargas familiares que tienen.

NIVEL EDUCATIVO

La mayor parte de las personas que conforman este grupo poseen al menos la E.S.O. (enseñanza secundaria obligatoria).

Las personas con alguna discapacidad psíquica (retraso mental), por norma general, desconocen el mercado de trabajo y la mayoría son demandantes de primer empleo.

En el caso de las personas con discapacidad física/ sensorial, estas poseen habilidades relacionadas con el empleo y/o conocen el sector.

HABILIDADES

Las personas discapacitadas poseen una actitud muy positiva hacia el trabajo. No obstante, estas personas suelen ser temerosas al respecto de lo que ocurre con sus pensiones durante su periodo laboral, ya que la desinformación les lleva a pensar que si trabajan pueden perderlas.

Además, estas personas tienen una amplia capacidad de desarrollo personal y un elevado afán de superación.

En el caso de las personas discapacitadas de nacimiento, estas poseen capacidad de reciclaje (formación continua). Por el contrario, dicha capacidad no es apreciable entre las personas discapacitadas sobrevenidas.

Asimismo se aprecia en el grupo capacidad de trabajo en equipo.

Igualmente, los discapacitados físicos/sensoriales son personas que poseen iniciativa personal y habilidad para resolver problemas. En el caso de las personas con algún retraso mental esta cualidad no es apreciable.

La capacidad de comunicación es una característica común de este grupo a excepción de aquellas personas en las que su propia discapacidad imposibilita la comunicación directa y también en el caso de las personas que poseen alguna discapacidad psíquica. Lo mismo ocurre con su capacidad de reacción y de entendimiento (que sepan escuchar).

En ambos casos - discapacitados físicos y discapacitados psíquicos - se trata de personas polivalentes, con gran afán de superación y una motivación altamente positiva.

Para concluir resaltar que las personas discapacitadas son personas que tienen especial resistencia ante situaciones laborales difíciles.

OTROS

Son pocas las personas discapacitadas que tienen carné de conducir.

Asimismo, los discapacitados son personas con poca disponibilidad para viajar, debido a las dificultades físicas que tienen y al sobre proteccionismo familiar.

En cuanto a la flexibilidad de horarios, esta es una cualidad que tienen los hombres, no así las mujeres debido fundamentalmente a cargas familiares. En el caso de las personas con retraso mental, estas personas dispondrían de esta cualidad si se dieran las circunstancias necesarias: protección y acompañamiento.

PERFIL DEL DISCAPACITADO EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA PROPIA

SEXO

El 70% de las personas discapacitadas que se encuentran en situación de trabajar por cuenta propia son hombres y el 30% mujeres, aunque entre las mujeres se experimenta una clara tendencia al alza en el corto y medio plazo.

EDAD

La edad de las personas que tienen este perfil gira en torno a los 25 años. Estas personas suelen acumular algo de formación o experiencia en la actividad que van a desarrollar y se agrupan para llevarla a cabo. No se suele dar el caso de iniciativas de autoempleo individuales.

ESTADO CIVIL

El estado civil no es una característica que impida a estas personas discapacitadas desarrollar alguna acción de autoempleo.

NIVEL EDUCATIVO

El nivel educativo que posee la mayor parte de las personas discapacitadas es el básico (E.S.O). No suele darse el caso de personas discapacitadas diplomadas ni licenciadas en nuestra comunidad. Esto es debido fundamentalmente a las barreras arquitectónicas y comunicacionales que estas personas encuentran a la hora de desarrollar algún plan de estudios.

Asimismo, tampoco hay un número considerable de técnicos ni de profesionales con capacidad para iniciar una actividad de forma autónoma.

HABILIDADES

Como ocurre en el perfil de las personas discapacitadas en disposición para trabajar por cuenta ajena, en este caso la capacidad de comunicación es también una característica común de este grupo a excepción de aquellas personas en las que su propia discapacidad imposibilita la comunicación directa y también en el caso de las personas que poseen alguna discapacidad psíquica. Asimismo estas personas poseen lealtad y confianza de las fuerzas del mercado, tienen visión organizativa y un elevado sentido de autocrítica así como también mucha auto confianza.

Igualmente, son personas con capacidad para captar los recursos económicos.

Hay que destacar algún caso particular de asociaciones formadas por personas discapacitadas en cuyo caso sus integrantes poseen un perfil idéntico al perfil idóneo y/o necesario definido previamente por los expertos de empleo.

7.2_ INMIGRANTES

La finalidad de la mesa de trabajo mantenida con el grupo "inmigrantes" es la de definir el perfil que las personas de este grupo tienen de cara al empleo y al auto-empleo. Dichos perfiles se contrastarán con los perfiles que previamente han definido los expertos de empleo, perfiles que incluyen las características básicas que ha de tener una persona que se encuentra en disposición de trabajar por cuenta ajena y/o por cuenta propia.

Así pues, la tabla que se presenta a continuación es el resultado de la mesa de trabajo mantenida con personas que representan e integran el grupo de los inmigrantes. En ella se muestran las características básicas que, en la actualidad, tienen las personas inmigrantes que desean emplearse por cuenta ajena y/o por cuenta propia.

Las acciones que las D.G.E.S decida realizar irán encaminadas a acercar los perfiles particulares de este grupo a aquellos perfiles consensuados por los expertos de empleo, para que la inserción de los integrantes al mercado laboral sea una realidad.

PARTICIPANTES

Esta sesión tuvo lugar el jueves 16 de mayo en la sala de reuniones de Sevilla Acoge, en la calle Aragón nº 5, en Sevilla.

Tabla comparativa entre los perfiles de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia del grupo INMIGRANTES.

TIPO TRABAJADOR		
PARÁMETROS	POR CUENTA AJENA: 90%	POR CUENTA PROPIA: 10%
SEXO	Hombres: 56%, por debajo de la media europea Mujeres: 44%, aunque se experimenta una clara tendencia al alza en el corto y medio plazo	Hombres: 72% Mujeres: 28%, aunque se experimenta una clara tendencia al alza en el corto y medio plazo
EDAD	- Inmigrantes jóvenes menores de 35 años - Inmigrantes de más de 45 años	Persona con experiencia entre 35-45 años
ESTADO CIVIL	Hombres: solteros Mujeres: con cargas familiares	Iniciativas de tipo familiar
NIVEL EDUCATIVO	Cada vez mayor nivel educativo (estudios secundarios). Habilidades relacionadas con el empleo y/o conocimiento del sector, en su país de origen	Poca formación Poca experiencia y poco conocimiento del entorno
HABILIDADES	Actitud exacerbada hacia el trabajo Capacidad de desarrollo personal/por objetivos Capacidad de reciclaje (formación continua) Capacidad de trabajo en equipo Iniciativa personal Habilidad para resolver problemas Capacidades de comunicación Capacidad de reacción, que sepa escuchar y sea afable Polivalencia o especialización	Tener "olfato" y saber vislumbrar dónde hay negocio/dinero Capacidad para asumir riesgos Habilidad negociadora Capacidad de comunicación "saber vender"
OTROS	Carnet de conducir, en caso de tener documentación Falta homologación Disponibilidad para viajar Flexibilidad de horarios	No tienen capacidad financiera, ya que no se conceden subvenciones a personas indocumentadas No tienen capacidad para captar recursos económicos, a excepción de ciertas comunidades que recurren a préstamos en el seno de la propia comunidad

PERFIL DEL INMIGRANTE EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA AJENA:

En primer lugar hay que destacar que el 90% de los inmigrantes que residen en Andalucía tienen la intención de insertarse en el mercado laboral de la comunidad en calidad de empleados por cuenta ajena.

A continuación se exponen los matices de este perfil para los integrantes del grupo:

SEXO:

El 56% de los inmigrantes que residen en Andalucía son hombres, aunque se experimenta una tendencia al alza en el porcentaje de mujeres inmigrantes residentes en la comunidad.

EDAD:

La orquilla de edad de los inmigrantes que residen en Andalucía oscila entre los 35 a los 45 años. En este sentido, los empresarios se decantan por: - contratar a jóvenes con escasa experiencia menores de 35 años o - contratar a profesionales con experiencia previa en el empleo de más de 45 años.

ESTADO CIVIL:

En el caso de los hombres, estos suelen ser solteros, sin cargas familiares, que huyen de la situación socioeconómica de sus países de origen para buscar un futuro más próspero.

En el caso de la mujeres, estas llegan a nuestra comunidad con grandes cargas familiares con la intención de trabajar y provocar, a posteriori, la reagrupación familiar.

NIVEL EDUCATIVO:

Se observa un alza en el nivel educativo del grupo al tener, la mayor parte de sus integrantes, estudios secundarios cursados. Aunque dichos estudios necesitarían ser adaptados a su nuevo entorno de residencia, es decir, al entorno español y más concretamente al entorno de la comunidad andaluza.

En cuanto a los inmigrantes que solicitan asilo, estos disponen de un nivel educativo medio/alto.

En su caso la carencia está del lado de la homologación de su titulación académica.

HABILIDADES:

Para resaltar las habilidades del grupo que se está analizando, hay que recalcar una realidad: "sin documentación, no pueden acceder a una situación regulada de empleo".

Por esta razón se ha de hacer hincapié en que las habilidades que en la tabla se describen irán en función de que el inmigrante tenga cubierta sus necesidades básicas/primarias.

- ❑ Los inmigrantes tienen una actitud exacerbada hacia el trabajo. En la mayoría de los casos necesitan un contrato de trabajo para normalizar su situación legal.
- ❑ Tienen capacidad de desarrollo personal.
- ❑ Tienen capacidad de reciclaje (formación continua), aunque son pocos los que la reciben.

- Tienen capacidad para el trabajo en equipo.
- Tienen iniciativa personal.
- Disponen de las habilidades necesarias para resolver problemas.
- Tienen capacidad de comunicación, aunque, en muchos casos, el lenguaje castellano supone una barrera.
- Tienen capacidad de reacción, saben escuchar y son personas afables.
- Asimismo son personas laboralmente polivalentes que requieren de una formación específica para especializarse en materias concretas.

PERFIL DEL INMIGRANTE EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA PROPIA

Tan sólo el 10% de los inmigrantes que residen en nuestra comunidad optan por alguna iniciativa de autoempleo. Normalmente, este hecho va en función de la nacionalidad y del sexo de la persona inmigrante:

- Mujeres latinas y del este de Europa.
- Hombres del África SubSahariana, de Asia y de Pakistán.

A continuación se exponen los matices de este perfil para los integrantes del grupo:

SEXO:

El 72% de los inmigrantes que residen en Andalucía son hombres, aunque se experimenta una tendencia al alza en el porcentaje de mujeres inmigrantes residentes en la comunidad. No obstante son las mujeres las que, en mayor proporción, demandan iniciativas de autoempleo.

EDAD:

La orquilla de edad de los inmigrantes que residen en Andalucía con la intención de llevar a cabo una iniciativa de autoempleo oscila entre los 35-45 años.

ESTADO CIVIL:

Habitualmente, las iniciativas de autoempleo que ponen en práctica estas personas son negocios de carácter familiar en los que cada componente de la familia tiene una serie de responsabilidades a su cargo.

NIVEL EDUCATIVO:

No disponen de formación en gestión empresarial, así como tampoco tienen experiencia ni conocimiento del entorno donde pretenden iniciar su actividad.

HABILIDADES:

En la actualidad, pocas son las personas de este grupo que poseen un perfil idóneo para establecerse por cuenta propia. Es por esto que desde las asociaciones que colaboran y fomentan la inserción laboral de los inmigrantes desaconsejan este tipo de iniciativas, ya que consideran que éstos carecen de las habilidades y conocimiento necesario para llevarlas a buen puerto. Los representantes de este grupo consideran que este es un perfil avocado al fracaso. No obstante los inmigrantes con intención de establecerse por cuenta propia poseen las siguientes habilidades: Tienen "olfato" y saben vislumbrar dónde hay negocio/dinero.

- ❑ Tienen capacidad para asumir riesgos.
- ❑ Tienen habilidad negociadora.
- ❑ Tienen capacidad de comunicación.
- ❑ "Saben vender".

ACCIONES A DESARROLLAR CON EL GRUPO:

En la mesa de trabajo se identificaron una serie de carencias que pueden y deben ser consideradas para facilitar la inserción laboral de los integrantes del grupo. Estas acciones, que serán objeto particular de estudio por parte de la Dirección General de Economía Social son:

- ❑ Formación becada y ligada al mercado de trabajo.
- ❑ Prácticas en empresas bajo compromiso de contratación.
- ❑ Apoyo por parte de las administraciones para homologar los títulos académicos.
- ❑ Apoyo por parte de las administraciones para normalizar su situación legal.
- ❑ Sensibilización general de la sociedad.

7.3_ JÓVENES

Las tablas reflejadas en este documento han sido diseñadas a partir de las opiniones aportadas, tanto por los expertos de empleo, como por pertenecientes al grupo objeto de estudio, en la mesa de trabajo celebrada con este objetivo.

Además de analizar las fortalezas y debilidades de los jóvenes, así como amenazas y oportunidades del mercado laboral, se ha diseñado un perfil de los jóvenes que acuden a los distintos servicios de orientación y de ayuda en la búsqueda de empleo, teniendo en cuenta tanto aquellos cuyo objetivo profesional es la creación de su propia empresa, como aquellos que prefieren el trabajo por cuenta ajena.

PARTICIPANTES

Esta sesión tuvo lugar el día 7 de Mayo de 2002 a las 17: 00 horas.

CONCLUSIONES OBTENIDAS TRABAJADOR POR CUENTA AJENA.

TRABAJADOR POR CUENTA AJENA	
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Falta de transparencia del mercado de trabajo, junto con una desinformación	Flexibilidad del mercado de trabajo, dado que han surgido nuevas formas de empleo, teleempleo, por ejemplo
Mayor profesionalización de las ocupaciones y profesiones, que hace que los jóvenes que no tienen formación queden fuera del mercado	Nuevos yacimientos de empleo, relacionados con el surgimiento de nuevos servicios demandados en general como necesidades de la vida diaria
Descoordinación entre formación y el mercado de trabajo	Nuevas oportunidades de formación
Necesidad de movilidad geográfica	Mayor valoración de la inteligencia emocional frente a la formación académica o experiencia profesional
	Terciarización de la economía que ha hecho que surjan nuevas PYMES capaces de crear nuevos puestos de trabajo
	Contratos favorecedores de la creación de empleo, aunque puede ser arriesgado por el abuso que los empresarios pueden hacer de ellos
	Los puestos de mayor cualificación, son menos ofertados, pero las condiciones de trabajo son mejores
DEBILIDADES	FORTALEZAS
Son conformistas con la situación en la que se encuentran	Su falta de experiencia profesional la tienen superado con su trabajo y colaboración en distintos organismos, es decir, con experiencia pre - profesional
Escasa formación	Movilidad geográfica
Los jóvenes de edades comprendidas entre 16 y 20, atraviesan muchos momentos de inseguridad relacionados tanto con su vida personal como laboral	Rapidez en el aprendizaje y adaptabilidad al puesto de trabajo
	Es un número importante de jóvenes el que considera que la solución a sus problemas laborales también están en sus manos

TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Profesionalización de todas las ocupaciones y profesiones.	Terciarización del mercado y necesidad de que surjan nuevas empresas
Se fomentan fórmulas asociativas de empresa, frente a las de empresarios individuales	Oportunidades de negocio, derivadas de los nuevos yacimientos de empleo
esfase temporal entre la inversión necesaria para el inicio de actividad y la recepción de la subvención solicitada para ello	Flexibilidad del mercado de trabajo
DEBILIDADES	FORTALEZAS
Aversión al riesgo	Disponen de conocimientos, en algunos casos, para crear su propia empresa
Falta de cultura emprendedora	Es un número importante de jóvenes el que considera que la solución a sus problemas laborales también están en sus manos
Miedo a asociarse, porque pueden surgir problemas con los demás socios	Movilidad geográfica
	Rapidez en el aprendizaje y adaptabilidad al trabajo

ANÁLISIS DEL PERFIL DEL TRABAJADOR

	POR CUENTA AJENA	POR CUENTA PROPIA
SEXO	Mayor número de hombres, que de mujeres, jóvenes contratados por cuenta ajena	También hay más hombres que mujeres con su propia empresa
EDAD	Entre 20 y 25 años.	No es normal que un joven menor de 25 años pretenda entrar al mercado laboral con su propia empresa. Suelen hacerlo desarrollar el puesto de trabajo
FORMACIÓN REGLADA	Se requiere una mayor cualificación que la que es necesaria para	
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	Se requiere formación complementaria, pero normalmente no se tiene acceso a ella si se es un	joven sin o con estudios básicos En gestión empresarial
EXPERIENCIA	No se les requiere una experiencia, aunque no está de más si la tienen, aunque sea pre-profesional	No es necesaria
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Iniciativa, rapidez en el aprendizaje, motivación, responsabilidad	Cultura emprendedora, motivación, capacidad de trabajo, de innovación, de asumir riesgos; y
OTROS	Movilidad geográfica. Es independiente el estado civil en el caso de los hombres En el de las mujeres se prefieren solteras y sin cargas familiares	Movilidad geográfica. Capacidad financiera y de captar recursos económicos

7.4_ MINORÍAS ÉTNICAS

La finalidad de la entrevista grupal es confirmar y contrastar, los perfiles definidos con anterioridad en mesas con personas expertas en empleo, con respecto al grupo de la etnia gitana, de personas que buscan empleo y las que desean crear su propio puesto de trabajo.

Definir y proponer las acciones identificadas que sean más acordes con las necesidades del grupo y por las cuales tiene algún interés para ellos y ellas.

Así pues, la tabla que se presenta a continuación es el resultado de dos mesas de trabajo mantenida, por un lado, con personas que representan al grupo y trabajan con el mismo, y por otro lado, integrantes del grupo objeto de estudio y beneficiarios/as de las posibles acciones. En ella se muestran las características básicas que, en la actualidad, tienen las personas de la comunidad gitana que desean emplearse por cuenta ajena y/o por cuenta propia.

Las acciones que las D.G.E.S decida realizar irán encaminadas a acercar los perfiles particulares de este grupo a aquellos perfiles consensuados por las personas expertas en empleo, para que la inserción de los integrantes al mercado laboral sea una realidad.

PARTICIPANTES

Debemos añadir la dificultad de reunir a las personas de este grupo en la provincia, incluso no fue posible hacerla a través de sus propias organizaciones, es por lo que se decidió realizar una mesa con personas representantes del grupo y con experiencia en programas de empleo, y otra mesa con el propio grupo.

Sesión con representantes del grupo

Fecha: 16 de mayo de 2002 Duración: 16,30 a 18,30.

Lugar: C/ Duque de Rivas, 1 - bajo - Delegación de Sevilla de la Asociación Secretariado General Gitano, gestora del Programa ACCEDER (Programa Operativo Pluriregional con actuaciones dirigidas específicamente a la población gitana, que busca impulsar el acceso de la población gitana a la formación y al empleo normalizados a través de la puesta en marcha de 33 dispositivos en todo el país adaptados e integrados de empleo) Sesión con el grupo diana.

Fecha: 19 de mayo de 2002 Duración: 19,30 PM a 21,00.

Lugar: C/ Tetuán, 15 -41740 - Lebrija (Sevilla) Reiterar las enormes dificultades para reunir al grupo. Se citaron a 10 personas y la citación fue hecha por personas del mismo grupo, el compromiso de participación existía pero solo se presentaron tres.

Tabla comparativa entre los perfiles de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia del grupo MINORIAS ÉTNICAS (GITANOS)

TIPO TRABAJADOR		
PARÁMETROS	POR CUENTA AJENA	POR CUENTA PROPIA
SEXO	Hombres: Suelen ser los hombres que acceden al trabajo por cuenta ajena Mujeres: Antes de casarse suelen trabajar pero después abandonan	Hombres: Las solicitudes para crear una empresa suelen realizarla los hombres Mujeres: Suelen apoyar el trabajo de los hombres y en muchos casos acaban llevando el negocio o la empresa
EDAD	Hombres: No hay un intervalo de edad específico. Mujeres: Menores de 25 años	No hay una edad específica, si bien suelen tener menos de 30 años, hombres y mujeres
ESTADO CIVIL	Hombres: casados. Mujeres: solteras	Iniciativas de tipo ventas (mercadillo) y con apoyo familiar
NIVEL EDUCATIVO	Bajo, si bien cada vez más se incorporan a niveles superiores de educación Principalmente entre las familias asentadas en los municipios Especiales habilidades para determinados trabajos, adquiridas por	aprendizaje Poca formación empresarial. Los padres enseñan a los hijos Conocimiento profundo del entorno y capacidad y habilidad para explotarlo
HABILIDADES	Experiencia en "salir adelante". Saber buscar el trabajo. Habilidosos en la negociación Tienen iniciativa en el trabajo, principalmente si tienen un conocimiento del mismo Apoyo entre ellos a la hora de buscar trabajo	Tener "olfato" y saber vislumbrar dónde hay negocio/dinero Capacidad para asumir riesgos Habilidad negociadora Capacidad de comunicación "saber vender" Apoyo familiar en la puesta en marcha de los negocios Apoyo entre ellos
OTROS	Hay una cierta marginación por parte de los payos en determinados sitios que afecta a sus posibilidades de integración Cierta rechazo a trabajos asalariados, principalmente en familias no asentadas	Capacidad financiera escasa. Si pueden no recurren a crédito

PERFIL DE LAS PERSONAS PERTENECIENTES A LA MINORIA ÉTNICA DE LA COMUNIDAD GITANA EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA AJENA

Hay que destacar que la imagen del gitano o gitana que no quiere trabajar por cuenta ajena, sino que va buscándose la vida, no coincide con la realidad, o al menos no es la realidad de las familias asentadas en un municipio de forma estable (un 80% de las familias gitanas están asentadas en municipios andaluces).

En segundo lugar, las tradiciones familiares siguen pesando dentro del grupo, pero cada vez menos en las nuevas generaciones. La integración ha permitido un acceso normalizado a los estudios y a facilitado el acceso al trabajo de las mujeres.

El trabajo asalariado es aceptado como normal, si bien las profesiones que acceden suelen ser las de temporeros agrícolas y peones no cualificados de la construcción mayoritariamente.

Sobre la base del grupo se expuso la matriz anterior que pasamos a matizar: **SEXO:** Las personas que acceden al trabajo dentro del grupo son mayoritariamente hombres, aunque cada vez más se van incorporando las mujeres. La tradición aún sigue pesando.

EDAD: No hay un intervalo de edad específico para los hombres, mientras que para las mujeres suele ser antes de los 25 años y, generalmente abandonando su vida laboral al contraer matrimonio.

ESTADO CIVIL: Los hombres suelen estar casados y con cargas familiares, mientras que las mujeres suelen estar solteras.

NIVEL EDUCATIVO: El nivel general sigue siendo bajo, si entendemos la educación como la adecuación a la formación reglada. Si bien, existe una tendencia al alza en las generaciones más jóvenes a normalizar sus estudios. Hay un apoyo decidido para que los y las jóvenes vayan a la Universidad.

HABILIDADES: Hay aspectos interesantes en su forma de hacer que son de utilidad a la hora de buscar trabajo por cuenta ajena:

- Experiencia en salir adelante y en aprovechar las oportunidades.
- Toman decisiones, tienen iniciativa, siempre que conozcan el trabajo que desarrollan.
- Son habilidosos en la negociación.
- Apoyo entre ellos a la hora de buscar un trabajo. Hay un sentimiento de grupo que sirve a la hora de facilitarse información en la búsqueda de empleo.

- ▣ Saben buscar trabajo.

Si bien reconocen ciertas dificultades por los siguientes motivos:

- ▣ Hay una cierta marginación por parte de los grupos payos en determinados sitios que afecta a sus posibilidades de encontrar empleo, obligándoles a veces trabajos marginales.
- ▣ Los estereotipos son aún muy fuertes en determinados ambientes y lugares. En municipios donde hay una mayor integración casi han desaparecido.
- ▣ Reconocen que determinados grupos dentro del propio grupo, suelen rechazar determinados trabajos como asalariados.

En todo caso, diferencian claramente dos grupos dentro de la etnia gitana, las familias que están asentadas y las que aún van de un municipio a otro (nomadas). Los primeros se encuentran con las mismas dificultades a la hora de acceder a un trabajo que otras personas.

PERFIL DE LAS PERSONAS PERTENECIENTES A LA MINORÍA ÉTNICA DE LA COMUNIDAD GITANA EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA PROPIA.

Debemos destacar un hecho antes de empezar a matizar el perfil, están acostumbrados al trabajo por cuenta propia y lo prefieren antes que el de cuenta ajena, si bien hay un cierto rechazo por las formalidades administrativas que les exigen desde la sociedad paya (burocracia, impuestos, etc.), siguiendo su tradición prefieren la libertad de la autonomía pero en los sectores tradicionales donde se han realizado sus actividades comerciales y/o empresariales.

Por otro lado, tienen dificultades para acceder a las ayudas y/o subvenciones, si consiguen suelen venir desde las propias asociaciones gitanas.

SEXO: Suelen ser los hombres quienes solicitan las diferentes licencias para la apertura de las empresas o negocios, pero suelen llevarlo adelante las mujeres. El control sigue estando en manos de los hombres.

EDAD: La edad oscila entre los 25 años y los 40 años, con una media de 35 años, tanto en hombres como en mujeres.

ESTADO CIVIL: Suelen estar casados y cuentan con el apoyo de la familia, generalmente muy extensas. Es raro, reconocen, que una mujer soltera inicie una actividad por cuenta propia.

NIVEL EDUCATIVO: Poca formación empresarial y lo que saben lo han aprendido de sus padres, viendo como se realizan las diferentes actividades.

Por el contrario, tienen una habilidad especial en conocer los entornos y saber explotarlos adecuadamente. Tiene una gran capacidad de adaptación.

HABILIDADES: Debemos destacar que la capacidad de adaptarse al entorno y saber explotar sus posibilidades, tiene una doble vertiente, por un lado, cuando las actividades son legales (no hablan de estar reguladas) suelen salir adelante; el problema surge cuando las actividades están en el borde de la ilegalidad o son ilegales, caer en la marginación suele ser habitual, principalmente en las grandes ciudades.

Destaquemos las siguientes habilidades para crear su negocio:

- Tiene un especial olfato para detectar posibilidades de negocio y facilidad para crear "estructuras" para explotar estas posibilidades.
- Son capaces de asumir riesgos, hay un colchón familiar importante.
- Poseen una especial habilidad a la hora de negociar, que conjuntamente con su capacidad de comunicación, les hacen especialmente hábiles para desarrollar actividades comerciales (venta ambulante).
- Cuentan con un apoyo familiar a la hora de iniciar una actividad.
- Se apoyan mutuamente entre ellos, principalmente entre grupos familiares, generalmente muy extensos

Por el contrario cuentan con una dificultad importante, el acceso a los sistemas de financiación, si pueden no recurren al crédito

ACCIONES A DESARROLLAR CON EL GRUPO:

En las mesas de trabajo se identificaron una serie de carencias y acciones que pueden y deben ser consideradas para facilitar la inserción laboral de los/as integrantes del grupo, sobre todo destinadas al grupo de población gitana que esta asentada en las poblaciones.

Estas acciones, que serán objeto particular de estudio por parte de la Dirección General de Economía Social son:

- Orientación profesional personalizada para el grupo específico y asesoramiento sobre nuevos posibles perfiles, siempre adecuándolo a sus características como grupo.
- Asesoramiento a emprendedores/as para la puesta en marcha de la actividad, acceso a fórmulas de financiación y nuevas formas de gestión empresarial, utilizando itinerarios y estrategias adecuadas a sus características.

- ❖ Formación ocupacional teniendo en cuenta sus características de aprendizaje.
- ❖ Ayudas al autoempleo y a la creación de empresas.
- ❖ Formación de formadores/as, personal y agentes especializados implicados en actividades relacionadas con la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y especialización en las problemáticas de desigualdad o discriminación detectadas en el territorio.
- ❖ Coordinación de los servicios y de las entidades que intervienen en los procesos de inserción de cara ofrecer servicios de atención coordinados.
- ❖ Acciones preventivas y de sensibilización en la lucha contra todo tipo de discriminación.
- ❖ Desarrollo y mantenimiento de servicios sociales complementarios y previos a los procesos de inserción sociolaboral del grupo.
- ❖ Incentivos económicos e instrumentos de apoyo al autoempleo y a las empresas de nueva creación para facilitar al máximo su regulación.
- ❖ Medidas para propiciar el desarrollo de redes informales y su presencia, estimulando una mayor amplitud de sus relaciones, conocimiento del contexto laboral y de todas las habilidades sociales requeridas para mantener una presencia activa permanente en el mercado laboral, disminuyendo los riesgos de exclusión.

7.5_ MUJERES

Con las opiniones aportadas por los expertos en la mesa de trabajo se han confeccionado unas tablas en las que se pueden ver tanto las amenazas y oportunidades del mercado laboral para las mujeres, como sus fortalezas y debilidades frente a este.

Además se ha confeccionado un perfil de mujer trabajadora tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia.

PARTICIPANTES

Esta sesión tuvo lugar el día 8 de Mayo de 2002 a las 17: 30 horas. Ante la falta de asistencia de algunas personas del total de las convocadas, por motivos de agenda, se decide realizar una nueva mesa, el día 17 de Mayo de 2002 a las 12:00.

CONCLUSIONES OBTENIDAS

MATRIZ DAFO

TRABAJADOR POR CUENTA AJENA	
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>Se requiere cada vez más experiencia para los puestos ofertados</p> <p>Falta de conciencia social por parte de los empresarios, en cuanto a la contratación de mujeres en carreras técnicas</p> <p>Difícil acceso a puestos de alta responsabilidad, porque están masculinizados</p> <p>La sociedad está en la creencia de que la igualdad entre hombres y mujeres está conseguida, pero en el mercado laboral esto no es así, todavía existen puestos reservados a hombres y a mujeres, debido en parte al entorno educacional desde los primeros años de vida</p>	<p>Flexibilidad del mercado de trabajo, dado que han surgido nuevas formas de empleo, unido a la terciarización de la economía, ofreciendo sus servicios a grandes empresas</p> <p>Es una de las oportunidades más importante, ya que es la principal forma de entrada al mercado laboral para las mujeres desempleadas. Empiezan a establecerse como autónomas</p> <p>Contratos favorecedores de la creación de empleo Medidas de discriminación positiva</p> <p>Nuevos yacimientos de empleo</p>
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>Descentralización de la mujer en el trabajo. Tras un periodo de inactividad laboral, cuando se quieren reincorporar encuentran problemas por obsolescencia de sus conocimientos en los puestos de trabajo ofertados</p> <p>Falta de conciliación de la vida personal y laboral</p> <p>Falta de autoconfianza</p> <p>Falta de experiencia, en algunos casos</p> <p>Formación escasa</p>	<p>Habría que diferenciar los conceptos de formación y de cualificación. La mujer, en general, se encuentra más cualificada, lo que es una fortaleza, pero en cuanto a su formación, quitando el grupo de mujeres universitarias, escasa</p> <p>Mayor adaptación a los nuevos mercados laborales Capacidad de adaptación y versatilidad</p> <p>Habilidades negociadoras y de administración, esenciales en el trabajo</p> <p>Mayor cualificación de las mujeres</p>

TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>Falta de cultura emprendedora en la sociedad</p> <p>La sociedad está en la creencia de que la igualdad entre hombres y mujeres está conseguida, pero en el mercado laboral esto no es así, todavía existen proyectos reservados a hombres y a mujeres. Debido al entorno educacional y cultural ciertas actividades siguen estando reservadas a los hombres</p>	<p>Flexibilidad del mercado de trabajo, dado que han surgido nuevas formas de empleo, unido a la terciarización de la economía, ofreciendo sus servicios a grandes empresas</p> <p>Es una de las oportunidades más importante, ya que es la principal forma de entrada al mercado laboral para las mujeres desempleadas. Empiezan a establecerse como autónomas</p>



DEBILIDADES	FORTALEZAS
Falta de experiencia, en algunos casos	Resistencia, perseverancia y valoración elevada de su propio trabajo
Falta de conciliación de la vida personal y laboral	Mayor adaptación a los nuevos mercados laborales
Falta de capacidad crediticia ante entidades bancarias y cajas	Las cualidades que posee una mujer son esenciales en un empresario. Es negociadora, poco agresiva, más responsable y buena administradora
En los entornos empresariales se habla poco del autoempleo para mujeres, no se considera que sean capaces de crear y consolidar su negocio	

TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

ANÁLISIS DEL PERFIL DEL TRABAJADOR

TIPO TRABAJADOR		
PARÁMETROS	POR CUENTA AJENA	POR CUENTA PROPIA
EDAD	Entre 20 y 25 años	
FORMACIÓN REGLADA	En general, baja formación. Pero en este momento están en alza los estudios secundarios	Formación baja o media
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	Excesiva formación en el caso de mujeres universitarias, nula en el	resto de los casos Formación empresarial, dependiendo de la empresa
EXPERIENCIA	Sí	Sí
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Actitud positiva hacia el trabajo Capacidad de desarrollo personal por objetivos Capacidad de reciclaje Capacidad de trabajo en equipo Iniciativa personal Habilidad para resolver problemas Capacidad de comunicación Capacidad de reacción, que sepa escuchar y sea afable Polivalencia o especialización Formación sobre el mercado laboral	Capacidad para asumir riesgos Habilidad negociadora Capacidad de comunicación Gestión y motivación de los recursos humanos Persona creativa e innovadora Capacidad de liderazgo Lealtad y confianza de las fuerzas del mercado Visión organizativa Sentido de la autocrítica y mucha confianza
OTROS	Camé de conducir Disponibilidad para viajar Flexibilidad de horarios	Camé de conducir Disponibilidad Flexibilidad de horarios Capacidad financiera, y para captar

7.6_ PARADOS DE LARGA DURACIÓN

La finalidad de la entrevista grupal realizada con personas paradas de larga duración es contrastar y verificar la percepción que tiene este grupo con respecto al empleo y al autoempleo, y la matriz DAFO surgida de la información secundaria.

Los resultados expuestos son las conclusiones que se derivan de la entrevista con parados y paradas de larga duración, que nos expusieron sus puntos de vista con respecto al empleo y al autoempleo.

Igualmente se definen y proponen las acciones identificadas que son más acordes con las necesidades del grupo y por las cuales tiene algún interés para ellos y ellas.

Las acciones que la D.G.E.S decida realizar irán encaminadas a acercar los perfiles particulares de este grupo a aquellos perfiles consensuados por las personas expertas en empleo, para que la inserción de los integrantes al mercado laboral sea una realidad.

PARTICIPANTES

La entrevista grupal tuvo lugar el 17 de mayo de 2002 en un aula de la sede de la Asociación PM40, cita en Isla de la Cartuja, Avda. de Americo Vespucio, nº 7, edificio La Caracola.

Tabla comparativa entre los perfiles de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia del grupo PARADOS/AS DE LARGA DURACIÓN.

TIPO TRABAJADOR		
PARÁMETROS	POR CUENTA AJENA	POR CUENTA PROPIA
SEXO	Hombres: 40%, en alza por las reconversiones que se están produciendo en muchos sectores Mujeres: 60%, si bien suelen pasar a inactivas cuando llevan un cierto tiempo en paro	Hombres: son generalmente hombres con experiencia en profesiones como carpintería, fontanería, etc. (oficios tradicionales) Mujeres: por necesidad de incorporarse al mercado de trabajo y en profesiones ligadas a las tareas de ama de casa
EDAD	Hombres: mayores de 40 años Mujeres: entre 30 y 39 años	Persona con experiencia entre 35-45 años
ESTADO CIVIL	Hombres: casados con responsabilidades familiares Mujeres: con cargas familiares	Iniciativas de tipo autónomo y apoyo familiar.
NIVEL EDUCATIVO	Adecuado a su profesión y motivados por aprender Habilidades relacionadas con el empleo y/o conocimiento del sector	Poca formación en gestión empresarial Conocimiento del entorno



➔	HABILIDADES	Habilidad para buscarse la vida. Capacidad para desarrollar un trabajo con profesionalidad Motivación para aprender Experiencia profesional	Experiencia profesional adecuada para el autoempleo Sabén encontrar trabajo cuando la necesidad lo requiere Formación profesional adecuada
	OTROS	No suelen tener interés por el trabajo en equipo Sensación de estar fuera del mercado laboral porque les ofrecen trabajo pero no contratos	Cierta desanimación Escasa motivación para el autoempleo No confían en las ayudas El autoempleo como necesidad o como regulación de una situación

OTROS: No suelen tener interés por el trabajo en equipo. Sensación de estar fuera del mercado laboral porque les ofrecen trabajo pero no contratos. Cierta desanimación. Escasa motivación para el autoempleo. No confían en las ayudas. El autoempleo como necesidad o como regulación de una situación.

PERFIL DEL PARADO/A DE LARGA DURACIÓN EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA AJENA:

La mayoría de parados/as de larga duración se encuentran dentro de este grupo, el autoempleo es algo que queda fuera de sus intereses, no existe una motivación especial para entrar dentro del autoempleo. Como dato, ninguno de los presentes estaba dispuesto arriesgarse para crear su propia empresa, ni con ayudas.

SEXO: Un 40% son hombres y un 60% son mujeres paradas de larga duración en espera de trabajar.

EDAD: Los intervalos de edad son diferentes, mientras que el grupo mayoritario en los hombres es el que va de 44 a 65 años, el de las mujeres es el que va de 30 a 39 años. La explicación es simple, las mujeres ante la falta de perspectiva de encontrar empleo se quedan en casa, con lo cual según las definiciones de la EPA, pasan a ser población no activa.

ESTADO CIVIL: Suelen ser personas (hombre o mujer) con cargas familiares, que en muchos casos han limitado su acceso al mercado de trabajo. De los presentes, 3 están casados con hijos, y otros dos están solteros pero con personas mayores a su cargo.

NIVEL EDUCATIVO: La formación que tienen está acorde con su profesionalidad. Han accedido a cursos de Formación Profesional Ocupacional para ponerse al día e incluso para abrir el abanico de posibilidades de empleo.

Plantean la dificultad de acceder a cursos de FPO en la actualidad y su escasa utilidad para mejorar sus posibilidades de acceder al empleo.

HABILIDADES: Estamos delante de un grupo que presenta una serie de características muy específicas con respecto al empleo que están relacionadas con sus necesidades básicas, entre ellas la de traer un "sueldo" a casa.

- Habilidad para buscarse la vida (economía sumergida). Ninguno/a de los/las presentes estaba "parado/a" realmente. Tenían sus trabajos para cubrir sus necesidades básicas.
- Experiencia profesional (saber estar dentro de una empresa), tienen unos hábitos adquiridos como trabajadores o trabajadoras que les permiten adaptarse mejor y más rápidamente a las empresas. Por el contrario, los empresarios y las empresarias lo ven de forma negativa, pues suponen que van a exigirle mucho más que los/las jóvenes.
- Capacidad de reciclaje dentro y fuera de la profesión. El problema surge cuando tienen que competir para los contratos con jóvenes, pues para los empresarios es más ventajoso contratar a un joven.
- Motivación para encontrar un trabajo. Van con los papeles debajo del brazo continuamente para presentárselos a la mínima oportunidad que vean que puede ser factible encontrar un trabajo. Son conscientes de que hay que moverse mucho para encontrar empleo, pero que el mercado de trabajo en Andalucía funciona normalmente por conocidos, amigos, etc., que puedan informarte de un puesto de trabajo o una convocatoria.

Por otro lado existen una serie de puntos débiles que hacen que sus habilidades queden mermadas a la hora de buscar empleo:

- Hay un cierto desánimo que frena su desarrollo personal. Existe una fase de abandono que suele coincidir con el periodo de cobro del desempleo.
- No suelen presentar una capacidad especial para trabajar en equipo. Tienen un cierto individualismo, desconfían del trabajo en equipo o en grupo. Incluso dentro del grupo entrevistado, iban con mucho cuidado en darse información sobre posibilidades de empleo.
- Sensación de que están fuera del mercado de trabajo porque este considera que sus habilidades no sirven, que por su edad los empresarios los prefieren jóvenes, y que las instituciones no realizan un verdadero esfuerzo para reintegrarles.

grarlos al mercado de trabajo (prefiere invertir en los jóvenes). Hay una falta de información sobre programas y proyectos destinados al grupo pero que ellos ignoran, incluso los/las empresarios/as.

PERFIL DEL PARADO DE LARGA DURACIÓN DISPUESTO A TRABAJAR POR CUENTA PROPIA:

Por lo visto en la entrevista grupal y comentado con técnicos y técnicas de PM40, es difícil que estén dispuestos a trabajar por cuenta propia (entre los presentes ninguno/a estaba dispuesto a trabajar). Podríamos decir que uno de cada diez puede estar interesado o haya valorado la posibilidad de instalarse por su cuenta, si bien es cierto, que más que un deseo es una necesidad.

Veamos, en todo caso, cuales serían potencialmente sus características:

SEXO: Hombre con profesiones como carpintero, electricista, etc., profesiones que requieren de un aprendizaje práctico, y que, en muchos casos, es legalizar una situación de hecho.

En el caso de las mujeres, suele convertirse en su única salida laboral. Es una necesidad para incorporarse al mercado de trabajo. Lo hacen en profesiones que puedan estar relacionadas con su actividad como amas de casa.

EDAD: Más que la edad (35-45 años), es el tiempo que llevan en situación de desempleo.

Suele incrementarse el interés por el autoempleo al final de las prestaciones por desempleo y en determinados grupos.

ESTADO CIVIL: Suelen mostrar interés por el autoempleo, aquellas personas que se encuentran sin responsabilidades familiares, o que teniéndolas tienen cubiertas sus necesidades básicas. En todo caso, tendencia a instalarse como autónomos y con apoyo familiar.

NIVEL EDUCATIVO: Dentro los parados de larga duración las personas con niveles educativos altos suelen mostrar más interés por el autoempleo. En nuestro caso la persona licenciada no mostraba ningún interés para crear su propia empresa.

La formación de las personas que aspiran al autoempleo suelen tener la formación adecuada a su profesión, pero no tiene una formación en gestión empresa-

rial mínima para poder dar ciertas garantías a su actividad.

HABILIDADES: Si bien muchas personas pertenecientes a este grupo tienen perfiles para poder incorporarse a una actividad como autónomos o perteneciendo a empresas como asociados, no están especialmente motivados para iniciar la aventura de crear su propia empresa. No hay una motivación especial para acceder al mercado de trabajo creando su propio puesto de trabajo.

Las habilidades que podemos destacar son:

- Tienen experiencia profesional que es la base para iniciar una actividad como autónomo.
- Formación profesional adecuada.
- Tiene olfato para encontrar empleo cuando la necesidad lo requiere.

Por el contrario:

- Hay una falta de iniciativa empresarial, si bien son capaces de gestionar su propia búsqueda de empleo dentro de la economía sumergida.
- No confían en las ayudas que puedan recibir.
- Se busca seguridad, principalmente en los grupos más cercanos a la jubilación. El autoempleo es un riesgo que no están dispuestos a asumir.

Quizás hay una frase de uno de los asistentes que resume bien su filosofía: "Si apuestan otros el capital, me lo pensaría, aunque estoy seguro de llevar el negocio adelante".

PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de confianza en si mismos y en sus posibilidades de encontrar empleo. Esta en forma proporcional al tiempo que están en paro - Tienen cargas familiares que dificultan el encontrar un empleo o la propia búsqueda de empleo - Sensación de encontrarse fuera del mercado laboral porque las ofertas vienen de la economía sumergida <ul style="list-style-type: none"> - Escaso interés por el autoempleo - No están dispuestos a asumir riesgos - Falta de información sobre programas o proyectos que puedan serles de utilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado de trabajo en continua evolución que exige condiciones para el empleo que no pueden asumir - Empuje de las generaciones de jóvenes con los cuales tienen que competir y que tienen mayores ventajas los empresarios para contratarlos - Desaparición de los sectores de actividad tradicionales - Aceptación por parte de la sociedad de que a los 45 años tienes que prejubilarte - Dificultades para acceder a la formación, pues no cubre una de sus necesidades básicas que es llevar un sueldo a casa. La FPO no tiene en cuenta sus necesidades



➔	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia laboral en una empresa - Capacidad de aprendizaje. Motivados para aprender más sobre su profesión o sobre otras profesiones - Experiencia laboral en sectores con demanda (carpinteros, electromecánicos, etc.), si bien compiten con jóvenes - Formación adecuada a su profesión - Iniciativa para moverse en el mercado de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios para las empresas que contratan a personas que pertenecen al grupo de parados de larga duración - Formación profesional destinada de forma específica al grupo - Proyectos de apoyo al grupo (talleres de empleo, EQUAL, etc.)

MATRIZ DAFO

ACCIONES A DESARROLLAR CON EL GRUPO:

Las acciones que serían de interés para el grupo, o al menos el grupo vería con interés por participar en las mismas, serían:

- ❖ Orientación profesional personalizada y asesoramiento sobre nuevos perfiles profesionales.
- ❖ Asesoramiento a los empresarios y empresarias sobre las ventajas de contratar a personas paradas de larga duración, haciendo énfasis en la calidad del trabajo que pueden desarrollar por su experiencia laboral.
- ❖ Formación ocupacional que incorpore las nuevas tecnologías, que este becada y relacionada realmente con la contratación.
- ❖ Ayudas al autoempleo o a la creación de empresas, especialmente aquellas que se enmarcan dentro de la economía social (tipo "vovis").
- ❖ Mejorar los servicios de atención a los parados de forma que permita a las personas beneficiarias su incorporación a las actuaciones de promoción de empleo más adecuadas a sus necesidades.
- ❖ Coordinación de los servicios y de las entidades que intervienen en el proceso de inserción.
- ❖ Mecanismos de apoyo para la atención y cuidado de personas dependientes que posibiliten la participación de las personas beneficiarias en medidas de inserción y mantenimiento del empleo.
- ❖ Incentivos económicos e instrumentos de apoyo a la economía social, al auto-

empleo y a las empresas de inserción.

7.7_ RECLUSOS

La finalidad de la mesa de trabajo mantenida con el grupo "reclusos" es la de definir el perfil que las personas de este grupo tienen de cara al empleo y al auto-empleo. Dichos perfiles se contrastarán con los perfiles que previamente han definido los expertos de empleo, perfiles que incluyen las características básicas que ha de tener una persona que se encuentra en disposición de trabajar por cuenta ajena y/o por cuenta propia.

Así pues, la tabla que se presenta a continuación es el resultado de la mesa de trabajo mantenida con personas que representan e integran el grupo de los reclusos. En ella se muestran las características básicas que, en la actualidad, tienen las personas de este grupo que desean emplearse por cuenta ajena y/o por cuenta propia.

Las acciones que las D.G.E.S decida realizar irán encaminadas a acercar los perfiles particulares de este grupo a aquellos perfiles consensuados por los expertos de empleo, para que la inserción de los integrantes al mercado laboral sea una realidad.

PARTICIPANTES

Esta sesión tuvo lugar el viernes diecisiete de mayo en la sala de reuniones de la Oficina de Instituciones Penitenciarias, Torre Sur, Plaza de España, en Sevilla.

A continuación se presenta la tabla comparativa entre los perfiles de trabajadores

TIPO TRABAJADOR		
PARÁMETROS	POR CUENTA AJENA	POR CUENTA PROPIA
SEXO	Liberados condicionales: Régimen abierto: Penados en 2º grado: Liberados definitivos: Más hombres que mujeres	Hay más hombres que mujeres en disposición de trabajar por cuenta propia
EDAD	Media de edad entre 23-40 años. Discriminación hacia la contratación de reclusos por parte del empresariado Jóvenes a bajo coste o mayores con experiencia profesional	Joven-adulto sin experiencia, de 25-35 años en adelante
ESTADO CIVIL	Hombres: con cargas familiares. Mujeres: con cargas familiares	No influye
NIVEL EDUCATIVO	Abandono escolar en la etapa de estudios secundarios Escasa experiencia laboral y la poca experiencia que tienen no es cualificada	Trabajo por libre sin cualificación Poca experiencia y desconocimiento del entorno
HABILIDADES		Tener "olfato" y saber vislumbrar dónde hay negocio/dinero Capacidad para asumir riesgos Habilidad negociadora "saber vender"



**OTROS**

Carné de conducir en su mayoría
Disponibilidad para viajar
Flexibilidad de horarios

por cuenta ajena y por cuenta propia del grupo RECLUSOS.

PERFIL DEL RECLUSO EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA AJENA:

Antes de entrar en la descripción de las características básicas del perfil de los integrantes de este grupo se ha de especificar que el término recluso empleado en este informe se refiere única y exclusivamente a aquellas personas que se encuentran en alguna de estas situaciones:

- ❑ persona en régimen de liberado condicional,
- ❑ persona en régimen abierto,
- ❑ persona en régimen de penado en segundo grado y
- ❑ personas en régimen de liberados definitivos.

SEXO: Existe un mayor porcentaje de hombres que de mujeres dispuestos a trabajar. (de las sección abierta hay estadísticas, te las pasan el martes, llamar el lunes para recordárselo).

EDAD: La edad media de edad de las personas reclusas que se encuentran en disposición de trabajar por cuenta ajena oscila entre los 23 a los 40 años de edad.

Existe una latente discriminación por parte del empresariado hacia la contratación de este segmento poblacional. Asimismo, los empresarios prefieren contratar personas jóvenes a un coste bajo o personas mayores con contrastada experiencia profesional.

ESTADO CIVIL: La mayor parte de los integrantes de este grupo son hombres y mujeres jóvenes que han tenido hijos de varias matrimonios o de distintas parejas. Por lo que se puede decir que se trata de personas solteras con acentuadas cargas familiares.

NIVEL EDUCATIVO: El nivel educativo de estas personas es muy bajo. En cuanto a la formación académica se refiere, estos no suelen tener ni la E.S.O. (Educación Secundaria Obligatoria). Además, se suele dar el hecho de que la mayor parte de ellos abandonan su educación escolar en la etapa de estudios secundarios.

Tampoco tienen experiencia laboral y el escaso número de personas que sí la tienen, denotan una experiencia poco cualificada.

HABILIDADES: Con respecto a las habilidades que inicialmente identificaron como básicas los expertos de empleo convocados a su mesa de trabajo, no se ha detectado ninguna coincidencia en este grupo. Es más, las personas reclusas no poseen ninguna de estas habilidades.

OTROS: La mayor parte de las personas que integran este grupo tienen carné de conducir, están en disposición para realizar viajes por motivos de trabajo y, en dependencia del régimen que integran, tienen asimismo flexibilidad de horarios.

PERFIL DEL RECLUSO EN DISPOSICIÓN DE TRABAJAR POR CUENTA PROPIA:

SEXO: La proporción de personas, en Andalucía, pertenecientes al segmento de la población reclusa que se encuentran en disposición de trabajar es proporcionalmente mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Si bien es cierto que el porcentaje de personas reclusas que se encuentran en disposición de emprender una acción de autoempleo es muy bajo.

EDAD: La edad media de las personas que se encuentran en esta situación gira en torno a los 25 a 35 años y de los 35 años en adelante. Además suelen ser personas con el denominador común de no poseer la experiencia profesional necesaria para iniciar actividades de autoempleo.

ESTADO CIVIL: Las personas que integran este grupo suelen estar solteras, por lo que su estado civil no es una característica que acote, en modo alguno, la idoneidad de este perfil.

NIVEL EDUCATIVO: La formación académica de estas personas es escasa. La escasa experiencia laboral que tienen es poco cualificada. Además, carecen del conocimiento necesario para emprender un negocio de forma autónoma.

HABILIDADES: Cuando se habla de las habilidades que este segmento poblacional posee hay que hacer hincapié en que, más que habilidades se trata de capacidades potenciales.

Esto no es óbice para que si dichas capacidades se desarrollaran de forma positiva se pudiera obtener un beneficio palpable

Las más comunes son:

- Tener olfato y saber vislumbrar donde hay negocio/dinero.
- Capacidad para asumir riesgos.

POBLACIÓN RECLUSA	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>En ocasiones las personas reclusas vuelven a caer en el estilo de vida que tenían antes de ingresar en prisión, al margen del trabajo asalariado, o en situaciones de economía sumergida</p> <p>Existe la posibilidad de que las personas reclusas pertenecan, además, a algún otro grupo social desfavorecido en relación con el mercado laboral, tales como los inmigrantes o la etnia gitana</p> <p>Bajo nivel educativo</p> <p>Carencia de formación profesional</p> <p>La población reclusa tiene la posibilidad de recibir formación académica y/o profesional durante el periodo de encarcelamiento, pero al tratarse de una iniciativa voluntaria ésta es rechazada y no es una solución operativa</p> <p>La experiencia laboral que los reclusos pueden adquirir en los centros penitenciarios a través de los programas de inserción es mínima. Se llevan a cabo pocos programas y los que hay carecen de seguimiento y de continuidad</p>	<p>Fuerte desconfianza por parte de los empresarios a la hora de contratar población reclusa</p> <p>La drogadicción y enfermedades que padece una parte de la población reclusa provocan aún más rechazo a la hora de contratar a estas personas</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Disponibilidad polivalente hacia el trabajo sin cualificación</p>	<p>La Administración Pública, tanto estatal como autonómica, apoya la integración sociolaboral de la población reclusa a través de programas formativos y medidas de seguimiento. Si bien es cierto que estas iniciativas se están empezando a llevar a cabo recientemente</p> <p>Apoyos de otras instituciones y organizaciones no gubernamentales</p>

❖ Habilidad negociadora.

❖ "Saber vender".

ACCIONES A DESARROLLAR CON EL GRUPO:

Sería conveniente a la hora de realizar alguna medida de fomento distinguir entre la población que encarcelada permanentemente y la que puede salir. De esta manera serían más efectivas las medidas a llevar a cabo.

❖ Para personas que cumplen condena en Centros Penitenciarios:

- Fomentar los cursos de formación profesional, que tengan un seguimiento y continuidad.

En la actualidad se desarrollan cursos que no tienen una incidencia profesional relevante que dote de la experiencia necesaria al recluso para facilitar su inserción laboral. Es recomendable que los cursos/talleres que se imparten en los Centros Penitenciarios estuvieran orientados a la inserción laboral de la persona reclusa y que su realización tuviera una motivación/recompensa, como podría ser un título académico.

- ■ Para personas que disfrutan de cierta libertad (libertad condicional, régimen abierto, penados en segundo grado y liberados definitivos):
 - Evitar montarles un sistema de apoyo laboral para los reclusos en exclusiva, sino intentar integrarlos en su entorno socio laboral.
 - Apoyar cursos de formación fuera de las prisiones que acepten a liberados permanentes, a través de becas o subvenciones a las entidades que imparten los cursos.
 - Destinar partidas presupuestarias al desarrollo de programas generales de inserción, sin discriminar a estas personas por su condición de ex reclusos.

7.8_ TOXICÓMANOS

Con las opiniones aportadas por los expertos en la mesa de trabajo se han confeccionado unas tablas en las que se pueden ver tanto las amenazas y oportunidades del mercado laboral para los toxicómanos, como sus fortalezas y debilidades frente a éste.

Por otro lado, los asistentes consideraron que, en este caso, no era conveniente establecer un perfil de trabajador por cuenta propia o cuenta ajena dada la diversidad dentro del grupo de toxicómanos. Sin embargo optaron por realizar una relación de las características personales y laborales de este grupo, que más adelante analizaremos.

PARTICIPANTES

Esta sesión tuvo lugar el día 8 de Mayo de 2002 a las 17: 30 horas.

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Falta de concienciación, y por tanto desconfianza, desde el mundo laboral y empresarial en general. Se considera que esta desconfianza está originada por la falta de información a cerca de las fases de rehabilitación de las personas con problemas	Flexibilidad en el mercado de trabajo, se está rompiendo la barrera entre el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia
Los programas de contratación, posteriores a las fases de rehabilitación, son débiles, poco consistentes, no incluyen un salario mínimo para la manutención de una familia	Creación de nuevos yacimientos de empleo
Debido a su escasa formación, los puestos a los que pueden acceder suelen caracterizarse por sus condiciones precarias	Contratos favorecedores de la creación de empleo



➔	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	<p>Desconfianza e inseguridad en sí mismos, en las fases iniciales del proceso de rehabilitación</p> <p>Falta de experiencia laboral, en determinados casos.</p> <p>Edad, debido a la duración del proceso de rehabilitación Cuando deciden incorporarse al mercado laboral, son personas mayores y sin experiencia</p> <p>Son personas que tienen problemas de salud en los primeros estadios de la rehabilitación</p>	<p>Nuevo estilo de vida, integrado</p> <p>Consolidación de valores fundamentales en la vida social y laboral. Valores como responsabilidad, comunicación, sentido de la familia, amistad, honestidad, tolerancia.</p> <p>Apoyo familiar</p>

CONCLUSIONES OBTENIDAS

MATRIZ DAFO

ANÁLISIS DEL PERFIL DEL TRABAJADOR

Perfil de persona con problemas de adicción

EDAD: Edad media de consumo de heroína 31 años **SEXO:** 80% de hombres y 20% de mujeres, aproximadamente.

FORMACIÓN REGLADA Y/O COMPLEMENTARIA: Si diferenciamos tenemos que las personas que pertenecen a un grupo marginal no tienen formación, sin embargo existen otras personas con un alto nivel cultural y académico **EXPERIENCIA:** La situación es similar a la que se plantea en el caso de la formación, las personas marginadas no la tienen, mientras que las personas con alto nivel social y cultural, normalmente, ostentan cargos importantes.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES: Responsabilidad, capacidad de comunicación, sentido de la familia, honestidad, amistad, así como todos los valores, y habilidades, especificados por los expertos de empleo, como requeridos por los empresarios o para los empresarios.

Accede a Pioneros 106 y crea tu propia empresa



www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



JUNTA DE ANDALUCÍA

