

# análisis sociolaboral del MERCADO de TRABAJO desde la perspectiva de género en la MANCOMUNIDAD SIERRA MINERA



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

**Dirección Técnica del Servicio Andaluz de Empleo**

Antonio Urbano Mármol  
Araceli Carrillo Ureña

**Coordinación Técnica Mancomunidad Sierra Minera**

Timoteo Rivera Jiménez

**Equipo Técnico Mancomunidad Sierra Minera**

Inmaculada Escobar Arteaga  
Ángel Fernández García

**Depósito Legal:** B-9329-2009

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías, ilustraciones y demás contenidos de esta publicación sin consentimiento expreso de sus autores.

**análisis** sociolaboral del  
**MERCADO de TRABAJO**  
desde la perspectiva de género  
en la **MANCOMUNIDAD SIERRA MINERA**

3

# *Presentación*

Hace prácticamente 30 años que en la Comunidad Autónoma Andaluza, empezaron a desarrollarse políticas de Desarrollo Local.

Altas tasas de desempleo, despoblamiento en el medio rural, y la situación de crisis económica de la década de los 70, fueron el desencadenante fundamental, que llevaron a la búsqueda de nuevas e innovadoras alternativas de desarrollo.

En esta larga andadura han sido muchos los avances logrados y también las lecciones aprendidas, tanto por las distintas administraciones implicadas en la puesta en marcha de estas políticas, como por expertos/as, personal técnico y responsables de su diseño y ejecución.

A lo largo de estos años, dos cuestiones se han mostrado trascendentales.

Por un lado la necesidad de disponer de un profundo conocimiento de la realidad, y no sólo en referencia a los factores económicos, sino que este debe ser abordado desde una perspectiva integral, en la que tengan cabida otras variables de naturaleza social, e incluso cultural e ideológica, que condicionan, y a su vez se ven condicionadas por la actividad económica y el empleo.

La segunda de las cuestiones aprendidas, ha sido la necesidad de planificar políticas de actuación basadas en el consenso social y en la participación activa de los/las actores/as implicados/as. Es necesario conciliar los esfuerzos y las estrategias de actuación, y que éstas se fundamenten en las aspiraciones y necesidades de la población objetivo, para que las mismas tengan el éxito esperado.

El estudio realizado desde la Mancomunidad Sierra Minera, conformada por los municipios de Arroyomolinos de León, Cala, Cañaveral de León, Hinojales y Santa Olalla del Cala, todos ellos en la Sierra

de Huelva, en el Parque Natural Sierra de Aracena y Picos de Aroche, y que ha sido financiado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, responde a ambos requerimientos. Se trata de un estudio exhaustivo, en el que se recogen y analizan distintas variables estadísticas relacionadas con la actividad económica y el empleo de los municipios mancomunados. Pero además desde el mismo se plantean distintas alternativas, líneas de actuación y estrategias, que son en su mayor parte las respuestas que la propia población estudiada da a sus problemas.

Fruto de esta implicación de la población local en la elaboración del estudio, resulta el sesgo existente en el mismo, desde la perspectiva de género, y a favor de la mujer. Pero también esto es reflejo de la realidad social y económica de los pueblos estudiados en particular, y de la población rural andaluza en general, en la que la mujer en la mayor parte de los territorios, resulta el colectivo que en mayor medida sufre tasas de desempleos más altas, y tiene mayores dificultades para encontrar empleo. Son también las mujeres quienes en mayor medida se implican en la búsqueda de soluciones y alternativas a esta situación, reivindicando cada vez con mayor fuerza el papel que les corresponde en la actividad económica y empleo de nuestros pueblos.

El reto de cara al futuro necesariamente debe ser la consecución del pleno empleo en la Comunidad Autónoma Andaluza así como continuar con la lucha por la igualdad de oportunidades. Y este diagnóstico contribuye a mostrarnos un análisis de la realidad sobre la que poder avanzar en la consecución de este doble objetivo, en el área local de la Mancomunidad Sierra Minera.

**Timoteo Rivera Jiménez**  
Presidente de la  
Mancomunidad Sierra Minera



# Índice

1. Introducción .....	9
2. Objetivos del estudio .....	11
3. Metodología .....	13
4. Contexto socioeconómico y laboral de la Mancomunidad Sierra Minera.	
Ubicación y población .....	15
Mercado laboral .....	17
5. Perfil de la población objeto de estudio .....	25
6. Objetivo profesional y expectativas laborales.	
Introducción .....	27
Objetivo profesional .....	27
Expectativas laborales .....	28
Conclusión .....	29
7. Movilidad geográfica .....	33
8. Formación.	
Introducción .....	35
Formación reglada .....	35
Formación no reglada .....	37
Formación continua .....	38
9. Autoempleo.	
9.1 Situación de las empresas ubicadas en la Mancomunidad Sierra Minera .....	41
9.2 Actitud hacia el autoempleo .....	43
10. Dificultades de acceso y mantenimiento del empleo .....	47
11. Recursos utilizados en la Búsqueda Activa de Empleo .....	49
12. Discriminación laboral por sexo y corresponsabilidad .....	51
13. Resumen de aspectos destacados .....	53
14. Propuestas de mejora .....	63
15. Anexos .....	67
16. Bibliografía .....	77





## [1] Introducción

La Mancomunidad Sierra Minera, compuesta por los municipios de Arroyomolinos de León, Cala, Cañaveral de León, Hinojales y Santa Olalla del Cala, tiene entre sus objetivos promover, dinamizar y racionalizar el desarrollo social y económico de los municipios mancomunados.

Esta entidad, consciente de las dificultades socio-laborales por las que atraviesa la población (especialmente la mujer), se encuentra comprometida en impulsar todas aquellas actividades e iniciativas que se encaminen a la promoción socioeconómica de los municipios mancomunados y al aumento de la calidad de vida de sus habitantes.

En este contexto, se enmarca la elaboración del presente análisis sociolaboral del mercado de trabajo desde la perspectiva de género, en los municipios de la Mancomunidad Sierra Minera, el cual está financiado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo.

Dicho análisis pretende recoger un diagnóstico sobre la realidad socioeconómica y laboral (dificultades, amenazas, oportunidades y fortalezas) que viene caracterizando la zona objeto de estudio. Considerando imprescindible conocer la realidad para luego poder transformarla, este diagnóstico previo, nos va a permitir elaborar una serie de propuestas que redunden en la mejora de los problemas detectados.

Destacar que se ha pretendido abordar la elaboración de este estudio desde una dimensión integral, contando para ello con la información de fuentes cuantitativas pero, a su vez, con la que nos han proporcionado diferentes agentes sociales (empresariado, personal técnico de programas de empleo, desempleados/as...), los cuales han participado de esta manera y de forma activa en la reflexión sobre las características y oportunidades que presenta el territorio donde residen.



## [2] *Objetivos del estudio*

El objetivo general del presente estudio consiste en la elaboración desde una perspectiva de género, de un diagnóstico sobre la realidad sociolaboral de la población residente en los municipios pertenecientes a la Mancomunidad Sierra Minera.

Este estudio pretende recoger el análisis de las dificultades, amenazas, fortalezas y oportunidades relacionadas con el empleo, especialmente de la mujer.

En relación a este objetivo general, extraemos los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer la realidad socioeconómica de los municipios que componen la Mancomunidad Sierra Minera.
2. Analizar la actitud y aptitud que presenta la población desempleada hacia su inserción laboral.
3. Contar con la opinión del empresariado respecto a su percepción sobre la realidad del mercado laboral en la Mancomunidad Sierra Minera.
4. Tomar como referencia la experiencia en el trabajo con demandantes de empleo y/o trabajadores/as, del personal técnico que trabaja en la zona de referencia: técnicas de Andalucía Orienta, ALPES,

Técnica UNEM... Los/las cuales pueden aportar información de carácter cuantitativo y cualitativo.

5. Destacar la importancia de la formación reglada y no reglada, favoreciendo el contacto con agentes de la comunidad educativa.

6. Conocer de forma directa cual es la actitud de la población desempleada hacia el autoempleo.

7. Favorecer la coordinación institucional, y de todos los programas que de forma directa o indirecta afectan a la inserción laboral.

8. Tratar el género, edad y nivel formativo de modo transversal.

9. Elaborar una serie de conclusiones que reflejen de forma general la situación sociolaboral, teniendo en cuenta la opinión de todos/as los agentes sociales implicados/as, y con los que hemos tenido la oportunidad de contactar de forma directa.

10. Establecer un conjunto de propuestas que redunden a medio/largo plazo en la mejora de las condiciones sociolaborales de la población, así como en el desarrollo socioeconómico de la Mancomunidad Sierra Minera.



## [3] Metodología

Se ha hecho referencia en la introducción, a la dimensión integral desde la que se enfoca la realización de este análisis sobre la realidad sociolaboral en la Mancomunidad Sierra Minera.

Abordar la situación actual sobre el empleo en nuestro territorio, conlleva analizar no sólo las expectativas, habilidades y otros factores internos de los/las protagonistas directos/as del mercado laboral (empresariado y personal laboral y/o desempleado) sino también el contexto socioeconómico en el que se encuentran inmersos/as.

Por tal motivo, nuestra pretensión es mostrar una información general sobre la situación que caracteriza nuestro mercado laboral, teniendo en cuenta la opinión e información de todos/as los/las agentes sociales que de forma directa o indirecta están relacionados/as con el empleo, para así contribuir y actuar sobre el entorno, entre otras, a través de las propuestas que estos/as agentes han planteado y contribuir de esta forma a establecer un desarrollo económico coherente con las características endógenas de la zona.

Hemos de puntualizar que, aunque generalizar en ocasiones puede ser complicado, a lo largo del desarrollo de este diagnóstico se ha intentado establecer un enfoque de la realidad desde una perspectiva global. Destacando que en aquellos casos en los que las conclusiones varían de forma destacable, en relación a uno de los municipios, o a alguno de los grupos de edad o sexo estudiados, se ha hecho mención expresa al respecto.

Hechas estas aclaraciones, presentamos a continuación, las fases que han marcado el desarrollo de este estudio:

1. Consulta de fuentes secundarias: bibliografía, legislación y estadísticas relacionadas con la realidad socioeconómica y laboral de la Mancomunidad Sierra Minera.

2. Elaboración de herramientas para la recogida de información de los/las diferentes agentes que intervienen en el análisis:

› Cuestionario dirigido a los/las vecinos/as de los municipios mancomunados. Tiene como objetivo recoger información sobre la situación laboral, expectativas y actitudes hacia el empleo de las personas que residen en la Mancomunidad.

Este cuestionario es de carácter mixto, incluyendo por tanto preguntas cerradas y otras de carácter abierto que pueden ser respondidas con las propias palabras y de forma espontánea por las personas entrevistadas.

› Cuestionario dirigido a empresarios/as y/o responsables de personal. Se trata de un cuestionario cuya finalidad radica en recoger la percepción del empresariado ubicado en la zona, sobre las dificultades que encuentran y las preferencias que tienen, al contratar personal para sus empresas.

› Guión entrevista dirigida a personal técnico. Se trata de un modelo de entrevista con preguntas abiertas cuya finalidad es recoger la percepción de actores/as del mercado laboral que tienen conocimiento de la situación, a través de su contacto directo con demandantes de empleo, trabajadores/as y/o empresariado (técnico/as de Andalucía Orienta, ALPES, Técnica UNEM...)

› Guión de entrevista dirigida a agentes del ámbito educativo. Modelo de preguntas abiertas cuyo objetivo es acercarnos a las expectativas formativas y/o laborales de los/las más jóvenes, a

través de la percepción que sobre estos aspectos tienen las personas relacionadas con el ámbito educativo.

### 3. Trabajo de campo:

› Selección de 82 personas que han respondido al cuestionario dirigido a los/las vecinos/as de la zona.

Dadas las dificultades iniciales para contactar con vecinos/as dispuestos/as a colaborar contestando este cuestionario, se ha optado por tomar como muestra al alumnado participante en los cursos de FPO y Escuela Taller vigentes en la Mancomunidad Sierra Minera durante los meses de mayo a agosto de 2008.

El 80% de las personas que participan en estas acciones formativas son mujeres.

Sin embargo la información obtenida resulta muy valiosa y refleja la realidad de la Mancomunidad Sierra Minera. Siendo complementados los datos referentes a las personas del sexo masculino, a través de la información ofrecida por el personal técnico de la Mancomunidad.

› Selección de 32 empresas de la zona, a través de los datos proporcionados por la UTEDLT Sierra Oriental. Contacto con las mismas y entrevista a los responsables de personal o empresarios/as, teniendo como base el cuestionario dirigido a ellos/as.

Se ha pretendido tener una representación respecto a la forma jurídica y sector de actividad variada, aunque, en general, prevalece la forma de empresario/a autónomo/a. Este contacto se ha realizado durante los meses de julio y agosto de 2008.

› Contacto durante los meses de julio y agosto con los /las profesionales relacionados con el empleo, a través de la realización personal de la entrevista dirigida a personal técnico. Siendo un total de dos orientadoras laborales, cinco ALPES, una técnica UNEM, y dos monitores/as de formación ocupacional.

› Se entrevista personalmente durante la primera quincena del mes de septiembre de 2008 a personal directivo y orientador de los colegios de los municipios de la Mancomunidad y del IES ubicado en Santa Olalla del Cala.

› Realización de nueve foros de discusión entre los meses de mayo y agosto, con el objetivo de confrontar en un mismo lugar diferentes posiciones ante el empleo.

4. Análisis y tratamiento de la información obtenida, durante los meses agosto y septiembre.

5. Elaboración del estudio final entre los meses de octubre a diciembre del 2008, donde se puede apreciar que además del análisis de la realidad se establece una serie de propuestas de mejora.

# [4] Contexto socioeconómico y laboral de la Mancomunidad Sierra Minera

## 4.1. Ubicación y población

La Mancomunidad Intermunicipal Sierra Minera se localiza en el extremo nororiental de la provincia de Huelva, en el límite con la de Badajoz.

### MUNICIPIOS DE LA MANCOMUNIDAD SIERRA MINERA



La componen los municipios de Arroyomolinos de León, Cala, Cañaveral de León, Hinojales y Santa Olalla del Cala. Encontrándose sus términos municipales íntegramente incluidos en el Parque Natural Sierra de Aracena y Picos de Aroche.

Nos encontramos con una zona que ha mantenido intactas sus costumbres y tradiciones, sus formas de vida y su fisonomía. Caracterizada además por sus dehesas de encinas y alcornoques que han permitido a lo largo del tiempo hacer compatibles conservación y desarrollo.

A partir de la fuente estadística del SIMA del Instituto de Estadística de Andalucía para el año 2007, se presentan los datos poblacionales de los distintos municipios:

*Ver Tabla 1 (Página 16)*

De la tabla anterior se deduce que el total de la población de la Mancomunidad Sierra Minera se sitúa en 5.233 habitantes, produciéndose un equilibrio global en cuanto al sexo se refiere, con un ligero predominio de las mujeres.

El municipio de Santa Olalla del Cala agrupa casi el 41 % de la población total. Del resto de la población existente, destacan de manera significativa los municipios de Arroyomolinos de León y Cala, conteniendo entre ambos aproximadamente el 45 % de la población total.

La regresiva evolución poblacional ha sido un fenómeno prácticamente generalizado en toda la Sierra de Huelva. En la comarca de la Sierra Minera la emigración definitiva ha afectado a los segmentos más jóvenes y dinámicos, que se dirigieron hacia los pueblos que circundan la ciudad de Sevilla, hoy considerados como ciudades dormitorio, especialmente hacia San Juan de Aznalfarache, hacia el municipio vecino de Monesterio (Badajoz) y, en tercer lugar, hacia Madrid, Barcelona y la capital onubense.

**Tabla 1**

MUNICIPIO	POBLACIÓN TOTAL	MUJERES	HOMBRES	PORCENTAJES 2007
Arroyomolinos de León	1042	528	514	19,92 %
Cala	1287	636	651	24,60 %
Cañaveral de León	409	213	196	7,81 %
Hinojales	353	171	182	6,74 %
Santa Olalla del Cala	2142	1056	1086	40,93%
<b>TOTAL</b>	<b>5233</b>	<b>2604</b>	<b>2629</b>	<b>100 %</b>

**Tabla 2**

MUNICIPIO	1970	1980	1990	2000	2007
Arroyomolinos de León	1622	1263	1242	1114	1042
Cala	1965	1502	1484	1387	1287
Cañaveral de León	796	624	586	481	409
Hinojales	676	518	463	402	353
Santa Olalla del Cala	3005	2331	2342	2192	2142
<b>MANCOMUNIDAD</b>	<b>8064</b>	<b>6238</b>	<b>6117</b>	<b>5576</b>	<b>5233</b>

**Tabla 3**

MUNICIPIO	POBLACIÓN MENOR DE 20 AÑOS (%)	POBLACIÓN MAYOR DE 65 AÑOS (%)
Arroyomolinos de León	15,83	26,10
Cala	21,13	21,76
Cañaveral de León	16,63	29,10
Hinojales	14,16	30,88
Santa Olalla del Cala	20,73	19,75

Fuente: SIMA 2007



Los municipios más perjudicados han sido, sin lugar a dudas, Cañaveral de León e Hinojales, no sólo en cuanto a pérdidas relativas de población, más del 50%, circunstancia que se repite en otros municipios, sino atendiendo al volumen de población que presentan actualmente, estando por debajo de los 500 habitantes.

Ver Tabla 2 (Página 16)

Se aprecia además un alto grado de envejecimiento de los/las habitantes de la Mancomunidad (como se puede observar en la siguiente tabla extraída del SIMA del Instituto de Estadística de Andalucía para el año 2007). Siendo los municipios con menor número total de habitantes los que poseen un porcentaje más alto de población mayor de 65 años.

Ver Tabla 3 (Página 16)

#### 4.2. Mercado laboral

Podemos hablar de un mercado de trabajo limitado, ya que la Sierra Minera no cuenta con un tejido empresarial significativo, generándose además una parte importante de la renta, pero a su vez difícilmente identificable, a través del subempleo y de la economía sumergida.

A continuación se presenta un desglose de la evolución de la contratación y desempleo en los diferentes municipios mancomunados, a lo largo del primer semestre de 2008:

#### CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.

MUNICIPIO	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
		Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido	Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido				
Arroyomolinos de León	33	-	18	-	-	15	-	2	-	19	12
Cala	49	-	37	-	-	12	-	20	3	10	16
Cañaveral de León	10	-	7	-	-	3	-	-	-	10	-
Hinojales	43	-	15	-	-	28	-	8	-	3	32
Santa Olalla del Cala	74	-	42	-	1	31	-	38	3	8	25
MANCOMUNIDAD	209	-	119	-	1	89	-	68	6	50	85

MUNICIPIO	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
		Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido	Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido				
Arroyomolinos de León	69	-	44	-	-	25	-	13	-	34	22
Cala	41	1	33	-	-	7	-	21	1	9	10
Cañaveral de León	30	-	23	-	-	7	-	5	-	13	12
Hinojales	29	-	8	-	-	21	-	12	-	-	17
Santa Olalla del Cala	37	1	24	-	1	11	-	13	-	10	14
MANCOMUNIDAD	206	2	132	-	1	71	-	64	1	66	75

MUNICIPIO	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
		Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido	Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido				
Arroyomolinos de León	67	-	43	-	-	24	-	7	-	34	29
Cala	45	-	33	1	-	11	-	17	-	19	9
Cañaveral de León	16	-	12	-	-	4	-	1	-	9	6
Hinojales	35	-	14	-	-	21	-	4	-	-	31
Santa Olalla del Cala	64	-	46	1	-	17	-	24	1	12	27
MANCOMUNIDAD	227	-	148	2	-	77	-	50	1	74	102

MUNICIPIO	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construccion	Servicios
		Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido	Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido				
Arroyomolinos de León	53	-	31	-	-	22	-	2	1	4	46
Cala	36	-	31	-	-	5	-	19	1	8	8
Cañaveral de León	61	-	46	-	-	15	-	3	-	43	15
Hinojales	25	-	4	-	-	21	-	5	-	11	9
Santa Olalla del Cala	73	1	48	-	-	24	-	34	-	18	21
MANCOMUNIDAD	248	1	160	-	-	87	-	63	2	84	99

MUNICIPIO	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construccion	Servicios
		Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido	Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido				
Arroyomolinos de León	55	-	32	-	-	23	-	3	-	-	52
Cala	22	-	15	-	-	7	-	9	2	6	5
Cañaveral de León	43	-	22	-	-	21	-	3	-	13	27
Hinojales	14	-	8	-	-	6	-	4	-	5	5
Santa Olalla del Cala	52	-	45	-	-	7	-	22	-	11	19
MANCOMUNIDAD	186	-	122	-	-	64	-	41	2	35	108

MUNICIPIO	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
		Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido	Inicial Indefinido	Inicial Temporal	Convertido Indefinido				
Arroyomolinos de León	35	-	28	-	-	7	-	6	-	1	28
Cala	39	-	29	-	-	10	-	16	2	14	7
Cañaveral de León	32	-	17	-	-	15	-	2	-	14	16
Hinojales	16	-	9	-	-	7	-	6	-	4	6
Santa Olalla del Cala	101	-	67	-	1	33	-	52	-	8	41
MANCOMUNIDAD	223	-	150	-	1	72	-	82	2	41	98

Fuente: [www.inem.es](http://www.inem.es)

Las tablas que se exponen, reflejan las estadísticas relacionadas con el tipo de contratación que predomina en la zona objeto de estudio, así como de los sectores que ofrecen una mayor índice de contratación, durante el primer semestre del año 2008.

Realizando una valoración conjunta, extraemos las siguientes conclusiones:

1. Existe un claro predominio de la contratación temporal (99,4%), frente a la indefinida o a la transformación de temporal a indefinida (0,6%).
2. Dentro de este marcado carácter temporal, destaca además que el índice de contratación masculina supera a la femenina de modo significativo a lo largo de todo el semestre. Contamos con un total de 831 contratos iniciales temporales (el 64% del total de contratos temporales) realizados a hombres frente a 460 del mismo tipo rea-

lizados a mujeres (el 36% del total de contratos temporales).

3. Respecto al sector económico, la primera conclusión a la que llegamos de forma clara es que debido a la escasez de empresas pertenecientes al sector industrial, la contratación en ese ámbito es casi inexistente. Encontrándonos un total de 14 contratos (en un semestre), de los cuales cuatro se han celebrado en Santa Olalla, uno en Arroyomolinos de León y nueve en Cala.

En relación a los tres restantes sectores económicos, establecer unas conclusiones homogéneas dentro de los cinco municipios es complejo. Si bien hemos de destacar el protagonismo que cobra la contratación dentro del sector servicios en todos ellos, superado en Cala y Santa Olalla por el sector agrícola (con carácter general).

El motor tradicional de la economía serrana ha sido y continúa siendo el sector primario. Mucha mano de obra (aunque con un marcado carácter de estacionalidad) lo generan las distintas labores agrícolas, como la poda, saca de corcho, labores forestales, etc., a través de la contratación por cuenta ajena. Mientras que las labores ganaderas se realizan por cuenta propia fundamentalmente, por los/las llamados trabajadores/as por cuenta propia.

Por lo tanto aunque el sector servicios se presenta como el más dinámico, aún continúa teniendo una gran importancia el aprovechamiento de los recursos primarios.

## PARO REGISTRADO SEGÚN SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

*Ver Tablas (Páginas 22 a 24)*

Respecto al paro registrado en los municipios de la Mancomunidad Sierra Minera durante el primer semestre del año 2008 llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Podríamos afirmar que el 'desempleo tiene cara de mujer', ya que entorno al 70% de personas que aparecen como desempleadas pertenecen al sexo femenino.

Y profundizando un poco más, el paro afecta principalmente a las mujeres mayores de 25 años. Aunque en este sentido consideramos oportuno realizar un desglose por pueblos.

› Arroyomolinos de León: el 58% de las mujeres desempleadas son mayores de 45 años, frente al 34% cuya edad está comprendida entre los 25 y 45 años, y al 8% que son menores de 25 años.

› En Hinojales y Cañaveral de León, al igual que

en el municipio anterior, el mayor porcentaje de mujeres desempleadas pertenece a las que tienen más de 45 años (un 58%), seguido por el 29% de las que están comprendidas entre los 25 y 45 años, y el 11% de las menores de 25.

› Resulta significativo que en Cala y Santa Olalla del Cala, el número de mujeres que aparecen como desempleadas entre los 25 y 45 años, un 53%, es mayor al de las mujeres mayores de 45 años, que asciende al 32%. Siendo el 15%, el porcentaje de mujeres desempleadas menores de 25 años.

2. En cuanto a sectores se refiere, es el sector servicios el que mayor índice de paro presenta (el 29,3%) a pesar de ser el sector donde más contrataciones se realizan.

Aunque también se puede apreciar en las tablas que en localidades como Arroyomolinos de León y Cala existe un número elevado de personas que constan como desempleados/s sin empleo anterior.

MUNICIPIO	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Empleo Anterior
		< 25	25 - 44	> = 45	< 25	25 - 44	> = 45					
Arroyomolinos de León	132	9	9	7	8	40	59	15	2	6	34	75
Cala	150	10	11	25	16	54	34	8	28	12	42	60
Cañaveral de León	21	1	5	1	4	4	6	3	-	3	9	6
Hinojales	17	-	3	4	-	3	7	-	3	2	8	4
Santa Olalla del Cala	121	8	16	9	15	48	25	17	6	7	50	41
MANCOMUNIDAD	441	28	44	46	43	149	131	43	39	30	143	186

MUNICIPIO	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Empleo Anterior
		< 25	25 - 44	> = 45	< 25	25 - 44	> = 45					
Arroyomolinos de León	117	8	3	5	6	35	60	12	2	2	31	70
Cala	140	11	13	19	13	50	34	13	19	15	38	55
Cañaveral de León	19	1	5	1	3	4	5	3	-	3	7	6
Hinojales	27	1	4	5	1	7	9	2	4	3	12	6
Santa Olalla del Cala	132	14	15	11	11	55	26	20	6	8	59	39
MANCOMUNIDAD	435	35	40	41	34	151	134	50	31	31	147	176

MUNICIPIO	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Empleo Anterior
		< 25	25 - 44	> = 45	< 25	25 - 44	> = 45					
Arroyomolinos de León	117	8	6	5	6	34	58	13	3	3	31	67
Cala	140	9	14	19	13	49	36	10	20	14	39	57
Cañaveral de León	18	2	4	2	3	2	5	4	-	3	5	6
Hinojales	12	1	2	2	0	2	5	-	1	2	5	4
Santa Olalla del Cala	119	13	13	10	12	46	25	16	6	7	53	37
MANCOMUNIDAD	406	33	39	38	34	133	129	43	30	29	133	171

MUNICIPIO	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Empleo Anterior
		< 25	25 - 44	> = 45	< 25	25 - 44	> = 45					
Arroyomolinos de León	117	7	5	6	6	21	61	14	3	1	39	60
Cala	143	13	18	16	15	46	35	13	18	15	44	53
Cañaveral de León	20	2	6	3	1	3	5	8	-	4	3	5
Hinojales	15	1	4	2	-	2	6	1	2	2	6	4
Santa Olalla del Cala	125	9	15	11	14	47	29	21	7	8	57	32
MANCOMUNIDAD	420	32	48	38	36	130	136	57	30	30	149	154

MUNICIPIO	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Empleo Anterior
		< 25	25 - 44	> = 45	< 25	25 - 44	> = 45					
Arroyomolinos de León	123	6	8	6	11	32	60	13	4	1	39	66
Cala	144	16	15	16	16	47	34	10	17	14	48	55
Cañaveral de León	22	4	9	3	-	1	5	6	-	6	4	6
Hinojales	14	1	4	2	-	2	5	-	2	2	6	4
Santa Olalla del Cala	136	10	19	11	16	52	28	25	6	9	67	29
MANCOMUNIDAD	439	37	55	38	43	107	132	54	29	32	149	160

MUNICIPIO	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Empleo Anterior
		< 25	25 - 44	> = 45	< 25	25 - 44	> = 45					
Arroyomolinos de León	118	5	6	5	6	36	60	12	5	-	38	63
Cala	138	14	17	17	15	46	29	8	17	16	44	53
Cañaveral de León	26	3	11	2	2	2	6	6	2	5	7	6
Hinojales	16	1	5	2	-	3	5	-	3	3	6	4
Santa Olalla del Cala	130	6	22	11	14	46	31	21	6	12	63	28
MANCOMUNIDAD	428	29	61	37	37	133	131	47	33	36	158	134

Fuente: [www.inem.es](http://www.inem.es)



## **[5] Perfil de la población objeto de estudio**

El principal objetivo de este estudio es analizar el mercado de trabajo de la Mancomunidad Sierra Minera, desde una perspectiva de género, es decir, tomando en consideración, y prestando atención, a las diferencias que entre mujeres y hombres se pueden producir en este ámbito.

Somos conscientes de que en nuestros municipios, las principales afectadas por el problema del desempleo son las mujeres, debido principalmente al rol tradicional, asignado y fuertemente arraigado, de dedicación a la familia y/o a las tareas domésticas.

Sin embargo nuestra intención es ofrecer una visión general de la situación en la que se encuentra el sistema productivo y laboral en nuestros municipios, y para ello hemos realizado un análisis atendiendo a las dificultades, diferencias y/o desigualdades que se producen atendiendo al sexo.

Pero también hemos intentado analizar la población a través del criterio de la edad y del nivel formativo.

Respecto a la edad, nos hemos atendido a la clasificación que el Servicio Público de Empleo (INEM), realiza para establecer sus estadísticas respecto al paro registrado: menores de 25 años, entre 25 y 44 años e iguales o mayores de 45 años.

Debido a la amplitud de la población objeto de estudio (45% de la población total), y ante los problemas iniciales para acceder a ella, se ha optado,

como se ha mencionado en el apartado de la metodología, por tomar como muestra al alumnado de las acciones formativas vigentes en Mancomunidad, durante el período de realización del trabajo de campo.

En ellas, hay representación principalmente de personas pertenecientes al sexo femenino, con edades comprendidas entre los 16 y los 63 años, y con un nivel formativo heterogéneo, pero principalmente medio-bajo.

En las conclusiones finales, cobra especial relevancia la situación desfavorable en la que se encuentra la población femenina, debido a la mayor precariedad respecto al empleo por la que atraviesa este sector de la población. Y así se pone de manifiesto a nivel cualitativo y cuantitativo.

Aparece por tanto la situación de la mujer, como objetivo preferente de actuación, de cara a la consecución de una igualdad real y efectiva en el ámbito sociolaboral de la Mancomunidad Sierra Minera.



# [6] *Objetivo profesional y expectativas laborales*

## 6.1. Introducción

Las personas en edad de trabajar y con disponibilidad para realizar una actividad laboral pretenden la consecución de un puesto de trabajo movidas por motivos internos (realización personal, satisfacción...) o externos (sueldo, horarios...), que a veces se sitúan en un mismo nivel de importancia, y que en no pocas ocasiones condiciona la forma en que inician y dirigen su búsqueda activa de empleo, con independencia de cual sea su objetivo profesional.

Tanto el objetivo profesional como las expectativas laborales influyen por tanto en el itinerario de inserción laboral. Por ello hemos analizado estos dos aspectos en relación a la población residente en la Mancomunidad Sierra Minera.

## 6.2. Objetivo profesional

En primer lugar, respecto al objetivo profesional, hemos de tener en cuenta que la edad, así como el nivel formativo y el sexo, influyen de manera significativa, en la claridad de la actividad a la que se quieren dedicar los/las habitantes de la Mancomunidad en edad laboral (con independencia de que al final por las características propias del mercado laboral accedan a otros puestos diferentes).

Dentro del sector de población más joven (16 a 24 años), destacar que para aquellos/as que poseen un nivel formativo más elevado (Formación Profesional

de grado medio o superior y/o estudios superiores), y con independencia del sexo, su objetivo principal es trabajar en aquella ocupación para la que se han formado. Y su intención es continuar formándose de manera complementaria para adquirir más conocimientos en su ámbito o sector.

Respecto a aquellos/as que no han finalizado sus estudios o poseen el título de ESO, y con unas edades comprendidas entre los 16 y 18 años principalmente, el objetivo profesional suele estar relacionado con la construcción, en el caso de los hombres (poseyendo a pesar de su corta edad experiencia en este sector, en el agrícola o en la hostelería) y con la idea bien arraigada de que como albañil se consiguen ingresos rápidos.

Este aspecto concuerda con la opinión de un sector amplio de representantes de comunidad educativa que observan un abandono temprano de los estudios movido por un interés económico a corto plazo.

Son las jóvenes, comprendidas en este rango de edad, las que en general presentan una mayor inseguridad respecto a su objetivo profesional.

Las personas comprendidas entre los 25 y 45 años, presentan un objetivo profesional claro si como en el margen anterior, está relacionado con su formación de grado medio o superior (administrativos/as, por ejemplo). Pero también existe un número considerable de mujeres (y hablamos en femenino porque es el mayor número de población entrevistada) con un bajo nivel de cualificación, que tiene como finalidad trabajar en actividades en las que ya poseen experiencia, como es ayuda a domicilio o ayudante de geriatría y para las cuales encuentran una salida laboral legalizada y con derechos a través de la contratación (realizada por entidades públicas, empresas de ayuda a domicilio o residencias).

Pretenden de este modo realizar, de una forma nor-

malizada, actividades que vienen desempeñando sin contrato o sin darse de alta como empleadas del hogar, debido en este último caso, al coste que supone cotizar en el Régimen Especial de Empleadas del Hogar.

A los hombres comprendidos entre 25 y 45 años no hemos tenido la oportunidad de acceder, ya que no participan por regla general, en las acciones formativas. Pero existe la opinión por parte de los/las profesionales relacionados/as con el empleo de que, si poseen una titulación de formación profesional o superior, su objetivo es trabajar en el sector relacionado con la misma. En caso contrario, trabajan en el sector agrícola, construcción, o por ejemplo en Arroyomolinos de León tienden a trabajar en la siderurgia de Jerez de los Caballeros, o en Cala y Santa Olalla su objetivo es trabajar en las Minas de Agua Blanca (Río Narcea).

Por último, respecto a las mujeres mayores de 45 años, en general con baja cualificación, conviene destacar que existe un porcentaje amplio de las mismas que se enfrentan con esta edad a su primera búsqueda activa de empleo. Consideran que las necesidades familiares ya están cubiertas, (principalmente los/las hijos/as son ya mayores) y anhelan trabajar en aquellas actividades para las cuales se están formando (ayuda a domicilio, auxiliar geriátrico, ceramistas...). Además se observa un interés creciente por obtener una forma de cotizar y tener acceso a una pensión de jubilación en el futuro.

En cuanto a la pensión de jubilación, destacar el estudio denominado 'Mujeres y hombres en España 2007', publicado por el Instituto Nacional de Estadística y elaborado con la colaboración del Instituto de la Mujer, donde textualmente se recoge: "Mientras la mayoría de los hombres inactivos son jubilados (60,1%), entre las mujeres inactivas el grupo mayor lo forman las amas de casa. Sólo un 16,4 de las mujeres inactivas son jubiladas lo cual se debe a

la escasa incorporación en el pasado de las mujeres al mercado laboral, lo que las incapacita para percibir una pensión de jubilación".

Acerca de los hombres mayores de 45 años, existe un amplio porcentaje de ellos prejubilados por haber trabajado en las Minas de Cala y, según los/las profesionales contactados, el resto se encuentra trabajando principalmente en la construcción o en el Régimen Agrario (con o sin contrato), siendo estas las profesiones a la que realmente se quieren dedicar y presentando en general un nivel bajo de cualificación.

### 6.3. Expectativas laborales.

Respecto a las expectativas laborales, preguntadas las personas entrevistadas directamente "por qué quieren trabajar", la respuesta ha sido casi unánime. Un 85% con independencia del sexo y la edad, expresan como motivo principal por el cual quieren realizar una actividad laboral, la necesidad de obtener una estabilidad o independencia económica.

Entre la población más joven, con indiferencia del sexo, existe la intención de obtener unos ingresos económicos a través del trabajo, que les permita principalmente acceder a la independencia de sus familias. Pero también existe un número considerable de personas comprendidas entre los 16 y 24 años que ya poseen su propia vivienda y necesitan obtener un empleo y una remuneración para hacer frente a sus hipotecas.

Entre la población mayor de 25 años con responsabilidades familiares y con un perfil medio – bajo encontramos diferencias. Se encuentra muy arraigada todavía entre la población masculina y femenina la figura del hombre como el cabeza de familia y el responsable de traer los ingresos a sus hogares. Por ese motivo los hombres esperan obtener del empleo la fuente principal de ingresos de su familia,

siendo las mujeres las que asumen el rol del cuidado de los/las hijos/as y de los mayores a su cargo, y las que esperan obtener de un posible empleo, compatible con dichas obligaciones, unos ingresos complementarios.

En segundo lugar, la población en edad laboral espera obtener una satisfacción personal. Aunque en este sentido hemos de destacar que si nos centramos en la mujer, hemos observado que, con independencia de su edad, aquellas que poseen una economía desahogada en sus hogares esperan obtener de manera prioritaria una satisfacción personal con el desarrollo de una actividad laboral, situándose en segundo plano la remuneración.

Según la opinión de algunos/as profesionales entrevistados/as, la principal expectativa de la población en edad laboral sería obtener una estabilidad laboral que a su vez le reporte ingresos económicos, aunque para otros/as la estabilidad ni se la plantean debido a la estacionalidad que caracteriza al empleo de nuestros municipios. Según se aprecia también por los profesionales contactados, el hombre en general suele valorar más el sueldo, mientras que la mujer suele valorar más la flexibilidad horaria para poder atender a sus familias y tareas domésticas.

A juicio del personal técnico en general, la cotización para tener derecho a prestaciones económicas en el momento de alcanzar la jubilación es un objetivo prioritario en gran parte de la población, pero especialmente en la femenina.

Por ello, a partir de los 45 años sobre todo se observa que en ocasiones no sólo se trabaja (o se cotiza) en el Régimen Agrario para obtener un subsidio (opinión muy generalizada), sino también para poder cotizar y tener derecho a una jubilación futura. En este sentido, téngase en cuenta que el nivel de ingresos de la familia influye a la hora de obtener el subsidio, y por ese motivo no siempre se accede a él.

## 6.4. Conclusión

Como conclusión extraemos que un mercado laboral marcado por la temporalidad, unido a la necesidad de obtener ingresos económicos, hace que, aunque los/las vecinos/as de nuestra zona tengan un objetivo profesional definido y aunque encaminen su itinerario a formarse para acceder a conseguirlo, se vean abocados/as a acceder a trabajos que no se corresponden con su perfil o incluso que no les proporcionen una contratación.

En este sentido la opinión de los vecinos/as no siempre coincide con la de otros agentes sociales contactados/as.

A juicio de algunos/as empresarios/as y de un amplio sector de personal técnico de acciones relacionadas con el empleo y el autoempleo, personal de ayuntamientos... está muy arraigada entre la población la cultura del subsidio agrario y de la economía sumergida, lo que conlleva una falta de motivación hacia la búsqueda de empleo al tener los/las desempleados/as sus necesidades cubiertas.

Se percibe que, en numerosas ocasiones, por ejemplo, existen grandes dificultades para encontrar alumnos/as dispuestos/as a realizar cursos de FPO u otro tipo de formación no remunerada, ya que temen perder el subsidio por acceder a los mismos. O, en realidad, al estar en esos momentos obteniendo ingresos económicos no valoran la formación como una inversión de futuro.

Otras veces, es difícil contar con personal que temporalmente realice una actividad laboral de forma legalizada, porque traería como consecuencia no obtener un doble ingreso (subsidio y actividad no regularizada) o perder los contactos dentro del mercado laboral no reglado.

Ante esta situación numerosas personas desempleadas, argumentan que el hecho de acceder a

un empleo de unos meses puede traer parejo perder una fuente de ingresos durante el resto del año (subsidio). Sólo se plantearían acceder a un empleo que les facilitara una contratación indefinida (como garantía de estabilidad económica en sus hogares). Consideran, por tanto, que no muestran una actitud conformista y acomodada, sino una adaptación a la falta de empleo en sus localidades.

En relación a la economía sumergida, entendida como trabajo irregular o informal, no declarado, los/las alumnos/as entrevistados/as han sido preguntados directamente sobre la posibilidad de trabajar sin contrato y al respecto hemos extraído las siguientes conclusiones:

1. Un 69% manifiesta que no estaría dispuesto/a trabajar sin contrato. Argumentan que es ilegal y no proporciona garantías de seguridad ni derecho a prestaciones en el caso de accidente. Esta conclusión se extrae sin diferencia sexo, edad o nivel formativo. Pero existen contradicciones, ya que muchas personas han respondido negativamente y manifiestan estar realizando actividades sin contrato o sin regularizar en el ámbito doméstico.

2. El resto, argumenta que trabajaría sin contrato por necesidad económica, aunque también muestran una actitud derrotista al mencionar que: “es lo que hay”. Tan sólo una persona reconoce abiertamente que trabajaría sin contrato, por temor a perder el subsidio.

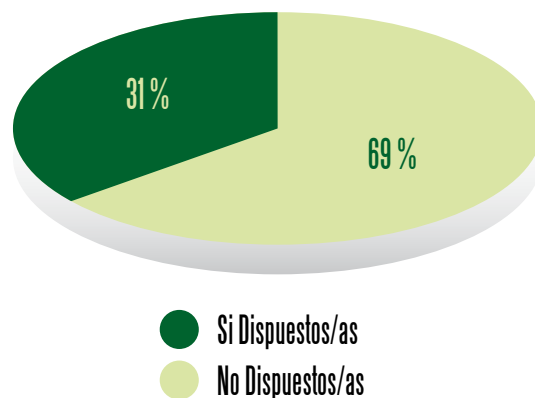
Por otro lado, el empresariado contactado, de forma unánime, reconoce que existe economía sumergida. Y aunque la mayoría manifiesta que se da en todos los sectores, el 25% incide que se produce de forma más apreciable en la agricultura, construcción, hostelería y servicio doméstico.

El ejercicio de actividades laborales sin regularizar conlleva, según los/las empresarios/as y/o respon-

sables de personal, una serie de consecuencias negativas. Entre ellas destacamos las siguientes:

- › Problemas para encontrar personal que quiera darse de alta. Manifiestan que al estar percibiendo una prestación o subsidio por desempleo no existe interés en mantener una relación laboral legalizada.
- › Debido a la competencia desleal de personas que realizan ‘chapuzas’ para conseguir un sobresueldo, existe menos trabajo que ofrecer desde las empresas formalmente constituidas.
- › Infravaloriza el trabajo y remuneración de los/las profesionales autónomos/as.

DISPOSICIÓN PARA TRABAJAR SIN CONTRATO



Aunque es reducido, un 9% del empresariado reconoce abiertamente que para períodos de acumulación de tareas (fines de semana en hostelería, por ejemplo) no suele dar de alta a las personas que necesitan, debido al coste en Seguros Sociales que conlleva.

En este sentido, existe una opinión muy generalizada entre el alumnado de que no siempre es responsabilidad de la persona trabajadora el hecho de

no acceder a una contratación, sino que, en numerosas ocasiones, ésta no le interesa al empresario/a o se contrata a tiempo parcial, aunque la actividad se realice a jornada completa, debido al ahorro en costes sociales que supone.

Algunas propuestas que se han reflejado en los foros realizados para paliar los efectos de la economía sumergida se exponen a continuación:

- › Aumento de las Inspecciones de Trabajo.
- › Destinar los recursos dirigidos al subsidio agrario a la creación de empresas que mantuvieran a las personas en unas condiciones económicas y de continuidad estables.
- › Implantación de un compromiso de actividad más real para las personas desempleadas que estén cobrando prestación o subsidio, de tal forma que no se rechazaran ofertas de trabajo.
- › Realización de actividades de interés social o general durante el período de inactividad subsidiada y/o compromiso real de realizar actividades formativas durante dicho período, para así no mantenerse alejados/as del mercado laboral.
- › Disminución de los costes sociales de la contratación y de los impuestos para las empresas, para de esta forma poder aumentar el nivel de contratación de las mismas.
- › Implantación de programas de sensibilización hacia el empleo regularizado dirigidos a empresarios/as y desempleados/as.
- › Apoyo a colectivos como empleadas del hogar en las cotizaciones.
- › Mayor concienciación hacia el autoempleo para salir de la situación de desempleo.





## [7] Movilidad geográfica

En un sentido amplio, la movilidad geográfica puede favorecer y estimular la contratación de las personas desempleadas, ya que este concepto hace referencia a la disponibilidad de la población que busca un puesto de trabajo, para cambiar su lugar de residencia, de manera que ninguna oferta laboral y en ningún lugar quede desierta.

Sin embargo, en nuestro estudio hemos considerado también la disponibilidad de movilidad geográfica en un sentido más restringido, es decir, aquella que aunque suponga que el puesto de trabajo se desempeñe fuera del lugar de residencia, implique un desplazamiento pero no conlleve un cambio de domicilio.

Las conclusiones que hemos alcanzado en esta línea son las siguientes:

1. La mayoría de la población joven, con independencia del sexo y nivel formativo, no está dispuesta a realizar un trabajo en un lugar lejano (dentro de nuestra Comunidad Autónoma o fuera) que implicara no solo un cambio de residencia sino una pérdida de contacto y desarraigo con sus familias y amigos/as.

Sin embargo, manifiestan una amplia disponibilidad para trabajar en lugares limítrofes o cercanos y también en Sevilla. La capital hispalense se plantea como una opción que por su cercanía permite ir y volver en el mismo día o incluso vivir allí pero con la posibilidad de desplazarse a sus municipios los fines de semana.

Se trata de personas que aún no tienen responsabilidades familiares y que aunque muestran

cierta disposición hacia el desplazamiento geográfico, prefieren trabajar cerca de sus lugares de procedencia.

2. A partir de los 25 años, la población entrevistada (mujeres principalmente), en la mayoría de las ocasiones tiene hijos/as, y encuentran más limitaciones. Lo máximo que se plantean es desplazarse de sus municipios a otros cercanos, de forma que les permita conciliar su vida laboral y familiar. Y aún así existen problemas añadidos, como es la falta de carné de conducir o vehículo propio (en un amplio porcentaje) y sobre todo la falta de transporte público que comunique con los municipios más cercanos e incluso con el que se constituye en la cabeza de partido: Aracena.

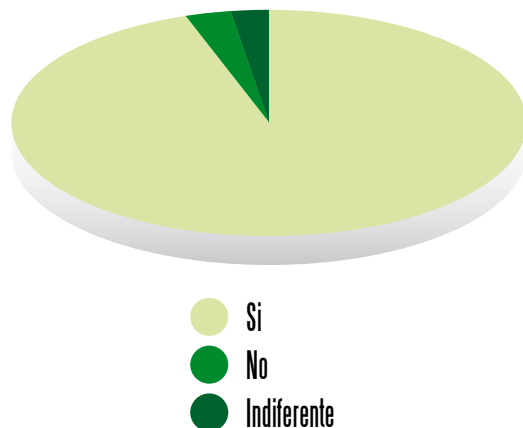
Hacia éste último, desde algunos municipios de la Mancomunidad Sierra Minera, no existe ninguna línea de autobús y desde otros como Cañaveral de León e Hinojales, sólo existe una por la mañana de ida y otra de vuelta por la tarde – noche.

Es interesante plasmar en este análisis que en los foros llevados a cabo, y según opinión manifestada por diferentes agentes sociales, la falta de comunicación con Aracena dificulta no sólo el acceso al empleo, sino a todos los organismos oficiales ubicados en dicha localidad e incluso la posibilidad de participar en actividades culturales y/o de ocio.

Tampoco debemos olvidar el mal estado de las carreteras, ya que aunque se disponga de carné y vehículo propio sobre todo la carretera que une Arroyomolinos de León con Cañaveral de León e Hinojales, se encuentra en unas condiciones que tachamos de peligrosas y que en ocasiones dificulta la idea de realizar una actividad laboral y/o formativa en otro pueblo que no dista más de 30 kilómetros.

3. Muy relacionada con la movilidad, se encuentra la preferencia del empresariado de contratar a personas de la zona, ya que 94% ha manifestado que prefiere contratar personal procedente de lugares cercanos. Un 3% considera que le es indiferente y el otro 3% prefiere personal de fuera.

#### PREFERENCIA PARA CONTRATAR PERSONAS DE LA ZONA



El 60% del empresariado, argumenta que las personas que viven cerca tienen menos dificultades para desplazarse. Aunque es interesante destacar que el 34% restante basa esta preferencia en la confianza que les merece conocer al/la trabajador/a que va a formar parte de su plantilla o al menos tener unas referencias reales y ciertas del/la mismo/a.

Respecto al personal técnico, la mayoría considera que debido al ya aludido perfil del hombre como cabeza de familia, éste se muestra más disponible para realizar un desplazamiento o incluso vivir fuera durante la semana para poder conseguir ingresos económicos a través del desempeño de una actividad laboral. Pero las responsabilidades familiares implican una menor disponibilidad para plantearse el cambio de lugar de residencia de toda la familia y, en el caso de las mujeres incluso, el desplazamiento a lugares limítrofes.

Para otros/as técnicos/as, la percepción es que existe cierto acomodamiento y nivel de exigencias que conlleva no querer realizar ningún desplazamiento, con independencia del sexo y edad, al tener los ingresos asegurados mediante el cobro de subsidios y la realización paralela de trabajos sin contrato, o en el caso de los/las más jóvenes tener sus necesidades cubiertas a través de sus padres/madres.

Sin embargo, algunas personas, consideran que el principal obstáculo con el que se encuentran de cara a la movilidad geográfica es que los sueldos son reducidos y no cubren los gastos de desplazamiento y de alojamiento.

En este sentido consideramos muy acertadas las ayudas a la movilidad para la consecución de un nuevo empleo, contempladas en la ORDEN de 31 de octubre de 2008, (BOJA núm. 221 de 6 de noviembre de 2008) por la que se establece el plan extraordinario para la mejora de la empleabilidad.

# [8] Formación

## 8.1. Introducción

‘¿Sirve la formación para el empleo?’, así se denomina una investigación realizada por el Grupo QUIT de la Universidad Autónoma de Barcelona y a la que se hace referencia en la revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales número 51.

Este título es significativo y coincide con una de los aspectos que hemos analizado en el trabajo de campo respecto a la formación reglada (la que se imparte en el sistema educativo institucionalizado: Educación Primaria hasta la Universidad) y a la no reglada (dirigida a potenciar la inserción, reinserción o reciclaje profesional).

## 8.2. Formación reglada

Respecto a este tipo de formación, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

› A nivel general, se considera la formación reglada importante para acceder a un puesto de trabajo, como mínimo poseer el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Así lo manifiestan todos/as los agentes sociales entrevistados/as (empresas, técnicos/as, formadores/as, desempleados/as....).

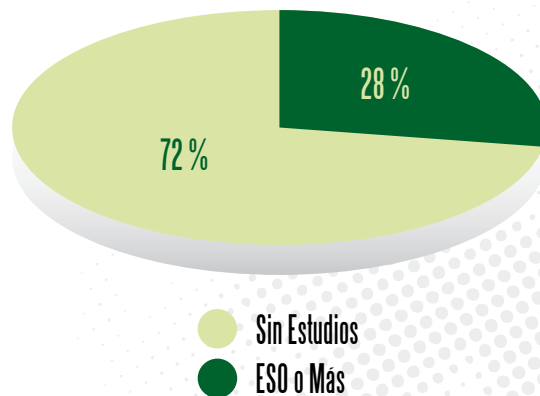
Existe la percepción de que una formación básica (que conlleva a su vez un desarrollo cultural mínimo según algunos agentes educativos), dentro del mercado competitivo en el que estamos inmersos/as, ofrece más posibilidades de insertarse laboralmente

› Abandono temprano de escolaridad. Entrevistados/as con agentes de la comunidad educati-

va, sobre el índice de absentismo, fracaso escolar y/o la falta de motivación, el 100% de ellos/as, coinciden en que absentismo no suele haber, pero sí fracaso escolar. Se habla de una falta de motivación por parte del alumnado que viene condicionada por un conjunto de factores: edad, contexto e implicación sociofamiliar, defectos del sistema educativo, pérdida de valores..., que en determinados casos hacen que los/las alumnos/as no terminen la educación obligatoria, movidos por el interés de trabajar y ganar dinero (en el caso de los chicos) y, en algunas chicas para colaborar en las tareas domésticas familiares.

A modo de ejemplo, resulta interesante mencionar que un 72% del alumnado de la Escuela Taller vigente en la actualidad en la Mancomunidad Sierra Minera (con edades comprendidas entre los 16 y 24 años) no posee los estudios obligatorios mínimos. De entre ellos/as el 44% son mujeres y el 28% son hombres. Y principalmente son las jóvenes, las que valoran de forma muy positiva la inclusión en estas acciones formativas no solo por la obtención de una cualificación profesional y una remuneración, sino también por la posibilidad que se les ofrece de acceder a la obtención del graduado en ESO.

NIVEL FORMATIVO ESCUELA TALLER



Dentro de este contexto educativo, hemos de señalar que para finalizar la Enseñanza Secundaria Obligatoria sólo existe un Instituto dentro de la Mancomunidad ubicado en Santa Olalla del Cala. Hasta ahora Primero y Segundo de ESO se viene cursando en los colegios de cada municipio, (excepto en el mencionado) y se está ya planteado para conseguir una mejora educativa que se desplace el alumnado a dicho centro desde primero de ESO a partir del próximo curso escolar.

Según los agentes de la comunidad educativa, este hecho de cambiar de centro puede influir de modo puntual en el abandono de los estudios pero no a nivel general.

Además, sobre todo desde Hinojales o Cañaveral, suelen optarse por finalizar la Enseñanza Obligatoria en otros municipios más cercanos, como Aracena o Cumbres Mayores. También desde Arroyomolinos de León algunos/as estudiantes optan por finalizar sus estudios básicos en Segura de León.

› Se aprecia a juicio del profesorado de Primaria que las niñas se muestran en general más responsables, más constantes y con más motivación por realizar estudios en el futuro.

› Formación Profesional Reglada. Resulta unánime la opinión de todas las personas entrevistadas de considerar que la formación profesional que se ofrece en el Instituto de Santa Olalla del Cala es insuficiente.

En este Instituto se puede cursar ESO y Bachiller, pero respecto a la Formación Profesional, sólo existe grado medio de Electricidad y Administrativo (profesiones que en los orígenes del centro, eran muy demandadas en la zona).

Sin embargo, la poca diversidad de módulos formativos y el hecho de no existir una formación de grado superior en esas mismas materias, hace que la población dispuesta a realizar una formación profesional de acuerdo con sus objetivos laborales, vea mermadas sus expectativas, teniendo que optar entre:

1. desplazarse para ello a otros municipios más alejados, a Sevilla o a Huelva.

2. abandonar los estudios por realizar una formación para la que no se encuentran motivados/as.

Según afirma una alumna de 18 años: “no hay opción de elegir, y no todos/as tienen el nivel económico familiar necesario para desplazarse fuera a cursar los estudios de formación profesional deseados”.

En este sentido se propone que haya una formación reglada relacionada con oficios tradicionales como carpintería, fontanería... que se están perdiendo por la zona y que tienen una gran demanda en el mercado laboral. También se propone la instauración de módulos formativos de peluquería, estética, sociosanitarios...

› En relación a la formación universitaria, el porcentaje de mujeres que opta por esta formación es superior al de hombres. En general, con independencia del sexo, cursan sus estudios en Huelva o en Sevilla y su objetivo es obtener una formación que a la vez de coincidir con sus expectativas, favorezca su inserción laboral en su propio municipio o zonas limítrofes. Está muy arraigada la opinión de que por esta zona las personas con un nivel formativo superior encuentran trabajo sobre todo a nivel de Admi-

nistración: ayuntamientos, mancomunidades... Pero en caso de no encontrar empleo en su zona geográfica más próxima esta formación les amplía el abanico de posibilidades de trabajar fuera, aumentando en este caso la disponibilidad de movilidad geográfica.

### 8.3 Formación no reglada

Respecto a la formación no reglada hemos estudiado la situación de la formación ocupacional (dirigida a desempleados/as principalmente) y de la formación continua (dirigida a personas que ya ejercen una actividad en el mundo laboral).

En relación a la formación no reglada de carácter ocupacional, hemos analizado tanto la oferta y demanda de cursos de Formación Profesional Ocupacional propiamente dichos, como la oferta formativa de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

El alumnado más joven, con un nivel de cualificación medio – bajo, se encuentra un tanto escéptico respecto a la oferta complementaria existente en la Mancomunidad.

Un 80% (con independencia del sexo) considera que no es suficiente la oferta formativa complementaria existente en sus municipios o en la propia Mancomunidad, porque la relacionan con el desempleo, ya que piensan que aunque realicen diferentes cursos, al final no encuentran trabajo. Suelen valorar mucho más la pertenencia a una Escuela Taller o a una Casa de Oficios, que les reporta unos ingresos económicos.

Pero además opinan que la oferta formativa debería ser más variada y relacionada con el turismo: agente de desarrollo turístico, cocina, hostelería..., con oficios como soldadura y/o con sectores tradicionales de la economía rural agrícola: descorche, tala...

A juicio de un alto porcentaje de técnicos/as, las personas más jóvenes no tienen inquietud por formarse ni por trabajar porque incluso dentro de sus familias se lo han puesto todo muy fácil.

Los/las jóvenes con mayor nivel formativo (Bachiller, Formación Profesional, Diplomados/as...) valoran de forma muy positiva toda la formación a la que pueden acceder a través de cursos de FPO para complementar su currículo y/o para ampliar sus posibilidades de inserción: socorrismo, inglés, informática...

Si nos referimos a las personas con edades comprendidas entre los 25 y 45 años, en este caso, siendo la mayoría de ellas mujeres con baja cualificación, que se encuentran principalmente formándose para ayuda a domicilio o ayudante geriátrico, se muestran satisfechas con la formación que están realizando porque les permite en muchas ocasiones plasmar su experiencia en un título formativo que en no pocas ocasiones, les va a facilitar su primera experiencia laboral remunerada. Sin embargo, la mayoría considera que debería haber un abanico formativo más amplio.

En relación al último tramo de edad estudiado, es decir personas mayores de 45 años. Existen personas que al igual que en tramo anterior, consideran la formación complementaria importante para acceder al empleo. Principalmente las mujeres que hasta ahora se habían dedicado al cuidado de la familia y ahora esperan obtener cierta cualificación profesional para acceder al empleo. Pero en general, proponen una mayor diversidad.

Además un 15% de las entrevistadas manifiesta su interés porque exista una mayor oferta formativa con compromiso de contratación.

Es muy valorado con independencia del sexo y la edad, por las personas que no poseen un nivel for-

mativo muy elevado, la existencia de Talleres de Empleo, Escuelas Taller y Casas de Oficio, por el aprendizaje práctico y remunerado que implica.

Sin embargo a juicio del personal técnico y docente, y en relación directa con este tipo de formación para los/las más jóvenes, debería de hacerse una revisión de estas acciones, y contar con una mayor dotación de personal que trabaje directamente con las habilidades sociales del alumnado, para así contar con mayores garantías de éxito.

Se propone además por un 15% del personal técnico entrevistado que existan acciones de intermediación con empresas a lo largo del desarrollo de estas acciones formativas, para promover el contacto con el alumnado y favorecer de este modo la inserción laboral.

#### 8.4 Formación continua

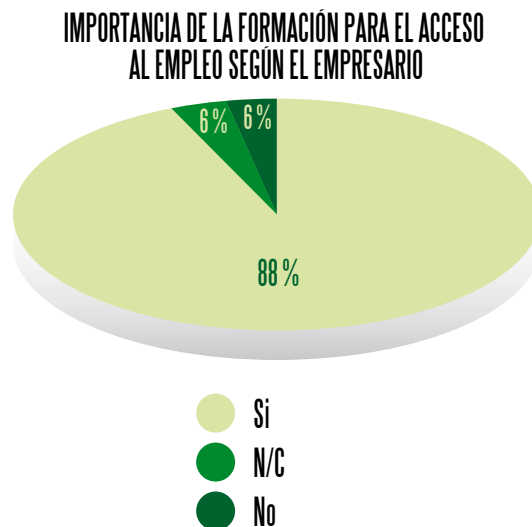
Por último, hemos analizado la situación de la formación continua dentro de la Mancomunidad Sierra Minera. Para ello es importante recoger la opinión del empresariado al respecto, ya que la formación continua está dirigida a trabajadores/as.

En primer lugar, hemos de destacar que el 88 % del empresariado contactado considera importante la formación para acceder al empleo, ya que implica mayor orientación en el desempeño de un puesto de trabajo, mayor preparación y en definitiva un aumento de posibilidades de contratación. El otro 6% no ha respondido a esta cuestión y el 6% restante considera que no es importante la formación para acceder al empleo sino que lo que verdaderamente significativo es la experiencia previa.

Importancia de la formación para el acceso al empleo según el empresariado.

Respecto a si consideran que existe un nivel forma-

tivo suficiente entre los/las habitantes de los municipios de la Mancomunidad, el 77% considera que no. Argumentan razones como que se encuentran con falta de especialización y cualificación, escasez de módulos formativos que forme a la población en profesiones más demandadas, o que los/las jóvenes más formados/as suelen marcharse a trabajar fuera.



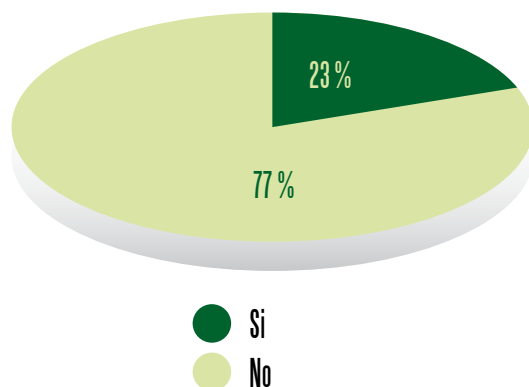
Sin embargo el 23% restante, piensa que en la actualidad sí existe un buen nivel formativo en la zona, que se corresponde con las necesidades empresariales. Manifiestan que no se exige una alta especialización, sobre todo en lo que respecta al sector agrícola o a la construcción.

Centrándonos en la formación continua, el empresariado considera a nivel general que es muy importante esta formación ya que proporciona reciclaje profesional, aumento de conocimientos, adaptación a nuevas tecnologías...

Sin embargo el 80%, no organiza cursos de formación continua en sus empresas, y el resto alude a la realización de aquellos a los que están obligados

por la normativa vigente, principalmente relacionados con la prevención de riesgos laborales.

#### NIVEL FORMATIVO SUFICIENTE SEGÚN EL EMPRESARIO



Las razones que manifiestan para no organizar cursos de formación continua es la falta de tiempo o de presupuesto para ello.

En este sentido sería importante informar a los/las empresarios/as sobre la financiación de la formación continua en sus diversas modalidades.

Se aprecia de todos modos que los/las trabajadores/as que poseen un nivel formativo medio-alto, así como las empresas con una actividad enmarcada fuera del sector agrícola o de la construcción, si se encuentran preocupados por actualizar y/o aumentar sus conocimientos, recurriendo para ello a la formación continua (de carácter gratuito principalmente), considerando este tipo de formación como una garantía de permanencia en el mercado laboral.







# [9] Autoempleo

El autoempleo constituye una forma de acceso al empleo y a su vez una fuente generadora de nuevos puestos de trabajo. Por ese motivo hemos considerado necesario realizar un análisis de la realidad que gira entorno a la creación de empresas dentro de la Mancomunidad Sierra Minera desde una doble vertiente:

- 1. Situación actual de las empresas ubicadas en los municipios de la Mancomunidad Sierra Minera.
- 2. Actitud ante el autoempleo de la población.

## 9.1 Situación de las empresas ubicadas en la Mancomunidad Sierra Minera.

Contamos con un total aproximado de 231 empresas dentro de la Mancomunidad Sierra Minera, según los datos obtenidos a través de la UTEDLT Sierra Oriental.

En el siguiente cuadro aparecen reflejados tanto el total de las empresas que se encuentran ubicadas

en cada municipio, como el número de ellas creadas por iniciativa femenina:

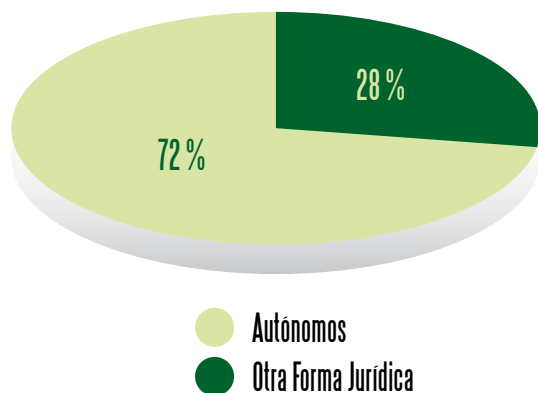
Como se puede apreciar, los municipios que poseen un mayor índice de población son los que a su vez tienen un número más elevado de empresas. Destacando especialmente, en cuanto al sexo de los/las promotores/as empresariales se refiere, que en Arroyomolinos de León, casi el 56% de las empresas están creadas por mujeres. Sin embargo este índice se reduce notoriamente en el resto de los municipios, ascendiendo al 38% el porcentaje de iniciativas empresariales con participación de mujeres dentro de la Mancomunidad.

Respecto a la forma jurídica más utilizada, predomina la figura del/la empresario/a autónomo/a, constituyendo un 72% del total. Es una zona que viene caracterizada por el predominio de la pequeña empresa, la mayoría dentro del sector servicios y además con un marcado carácter familiar.

El 28% restante de las empresas está compuesto por sociedades limitadas principalmente, aunque también existen sociedades limitadas unipersonales, algunas comunidades de bienes y varias cooperativas.

MUNICIPIO	EMPRESAS	EMPRESAS CREADAS POR MUJERES
Arroyomolinos de León	36	20
Cala	71	19
Cañaveral de León	8	2
Hinojales	16	7
Santa Olalla del Cala	100	41
MUNICIPIO	231	89

### FORMA JURÍDICA EMPRESARIAL



En el caso de las empresas creadas por mujeres, destacamos que se acogen en su mayoría al patrón que venimos mencionando. El 82% de las mujeres que realizan una actividad empresarial, son autónomas. En general tienen un pequeño comercio de comestibles, papelería..., que gestionan de forma personal y/o con el apoyo de sus familiares.

El personal técnico que trabaja en la Mancomunidad en programas de asesoramiento a la creación de empresas, coincide al señalar que en general la iniciativa empresarial es escasa (tanto de hombres como de mujeres), existe poco espíritu emprendedor y en la mayoría de las ocasiones al crearse microempresas con la forma jurídica de autónomo/a, tienen poca capacidad de generar empleo.

Por otro lado también es unánime la opinión de que la iniciativa empresarial se ciñe principalmente a la pequeña empresa (comercios, bares,...) debido al miedo a asumir el riesgo a la inversión, ya que suelen financiarse a través de recursos propios (bastante reducidos) y de subvenciones públicas (que suelen llegar con retraso). La escasez de recursos económicos conlleva además, a juicio de algunos/as profesionales, que los/las pequeños/as empresarios/as autónomos/as tengan éxito en cuanto a

su continuidad en el tiempo, pero sus negocios no prosperan, porque no pueden realizar inversiones para ampliar o mejorar los servicios que ofrecen.

Según la opinión de otros/as profesionales, esta falta de desarrollo del tejido empresarial, es fruto de la monotonía, del estancamiento, y sobre todo de la falta de competitividad.

Un aumento de la competencia, incluso con los servicios ya creados, que ofreciera un valor añadido en cuanto a calidad/precio de los productos, innovación, mejora de las infraestructuras... conllevaría una renovación en general, sobre todo en el sector de la hostelería y en los comercios de necesidades básicas (alimentación).

En otro orden de cosas, el empresariado con el que hemos contactado, manifiesta que se siente apoyado por las instituciones más próximas para solicitar subvenciones, y recibir información sobre las existentes. Pero desde las competentes para concederlas se encuentran con la dificultad de la excesiva burocracia y del retraso en su concesión.

En su mayoría tienen información suficiente sobre los incentivos a la contratación. Los mayores son para la contratación estable, y aunque la contratación en la Mancomunidad tiene un marcado carácter temporal, se aprecia un ligero incremento en el uso de la contratación indefinida, consecuencia del conocimiento y uso de estos incentivos, sobre todo en los municipios catalogados como zona ATIPE, donde los mismos son superiores.

Aunque no es muy amplio, es necesario destacar que un 9% del empresariado contactado desconocía los incentivos a la contratación para sustituir a madres trabajadoras durante la suspensión del contrato de éstas por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Abiertamente manifestaban el

problema que les supondría respecto a cotización en Seguridad Social, la contratación de mujeres, cuando llegara el momento de una de baja maternal o riesgo durante el embarazo.

Esta situación, se podría mejorar a través de un aumento de las campañas informativas sobre este aspecto concreto. Así lo manifiestan los/las propios/as empresarios/as que durante los foros que hemos realizado, han tenido la primera noticia respecto a la posibilidad de sustituir a trabajadoras que se encontraran en las situaciones mencionadas, con una bonificación del 100%, de la cuota empresarial por todas las contingencias.

Continuando con un aspecto de la contratación tan relevante como es la cotización por los/las trabajadores/as contratados/as, existe una opinión dividida entre las personas contactadas, respecto a la legalidad en la que se encuentran trabajando algunas personas. Se aprecia que al considerar los costes sociales demasiado elevados, algunas empresas en períodos punta hacen uso de personal externo, pero sin darlos de alta en la Seguridad Social. Aunque según otro sector amplio de opinión, se produce esta situación porque los propios trabajadores/as son los que no están interesados en ser contratados/as formalmente, para así obtener doble ingreso si se encuentran cobrando el subsidio o la prestación de desempleo.

Por último señalar que el empresariado contactado ha realizado algunas propuestas que a su juicio mejorarían la creación y/o el mantenimiento de las empresas dentro de la Mancomunidad. Entre ellas destacan las siguientes:

- › extender subvenciones a todo tipo de empresa y agilizar los trámites de concesión.
- › disminuir los impuestos.
- › reducir los costes sociales de la contratación.

## **9.2 Actitud hacia el autoempleo de los/las personas residentes en la Mancomunidad.**

No debemos olvidar que la promoción del autoempleo y la cultura emprendedora suponen una opción individual y una oportunidad para la zona de creación de actividad económica y empleo. Así se recoge en el Plan de actuaciones territoriales integrales preferentes para el empleo en la zona Minera de Huelva y así se pone de manifiesto también en el VI Acuerdo de concertación social de Andalucía.

¿Pero cuál es la actitud que la población de la Mancomunidad manifiesta sobre la iniciativa empresarial?

Las conclusiones a las que hemos llegado son las siguientes:

1. La población más joven, con independencia del sexo y nivel formativo, reconoce que el autoempleo es una opción para salir de la situación de desempleo. Manifiestan las ventajas de autonomía e independencia, así como la estabilidad en el empleo que supondría.

Sin embargo sólo un 28% estaría dispuesto a crear su propia empresa, debido principalmente al riesgo económico que supone no sólo la inversión de capital inicial sino también el mantenimiento de la empresa.

2. A partir de los 25 años, con carácter general, las mujeres (porcentaje mayor de las personas entrevistadas), se muestran más reacias ante la opción de crear su propia empresa, por los siguientes motivos:

- › Sienten temor hacia la burocracia que supone el inicio de la actividad.
- › Consideran que no tienen las capacidades o aptitudes necesarias para gestionar de mane-

ra correcta un negocio.

› Son conscientes de que los beneficios se generarían a medio/largo plazo y sienten temor ante la posible falta de liquidez en los momentos iniciales, ya que además en caso de ser beneficiarias de subvenciones, éstas llegan con bastante retraso.

› Inseguridad y desconcierto ante la competencia de personas que se encuentren ejerciendo la misma actividad de forma irregular.

› Escepticismo ante la creación de cooperativas u otras formas jurídicas colectivas. Aún reconociendo las ventajas respecto a la asunción de responsabilidad, reparto del trabajo... de este tipo de empresas, manifiestan que las iniciativas que han surgido en diferentes lugares de la Mancomunidad, a final no han llegado a buen término, a veces según manifiestan por la falta de confianza y entendimiento entre las promotoras y en otras por falta del suficiente apoyo por parte de la Administración. En general, todas las personas contactadas conocen los recursos de apoyo a la creación de empresas, ya que además al pertenecer a módulos formativos de FPO, reciben sesiones informativas sobre este aspecto.

El personal técnico, por su parte, cree realmente que el autoempleo es una salida bastante viable dentro de la Mancomunidad. Y aún siendo conscientes de la falta de espíritu emprendedor ha propuesto varias opciones para dar impulso a la creación de empresas, muchas de ellas relacionadas con sectores emergentes como son el turismo rural y los servicios a la vida diaria:

› Fomento de la cultura emprendedora desde las primeras etapas escolares.

› Creación de viveros de empresas, con los beneficios económicos que ello conlleva para los emprendedores/as respecto al ahorro de costes mientras logran consolidarse.

› Atracción de inversores externos, sobre todo del sector industrial mediante la creación o ampliación de polígonos industriales.

› Relacionado con el Turismo Rural:

1. Formación profesional ocupacional y/o continua para dar impulso al Turismo Rural. Fomentando de este modo la creación de establecimientos turísticos de calidad y de un paquete de actividades complementarias que conviertan a la Mancomunidad en un producto turístico realmente atractivo.

2. Crear una concienciación social clara del turismo rural como fuente de ingresos económicos en nuestros municipios.

3. Crear infraestructuras y eventos (públicos/privados) que proporcionen alternativas turísticas a los/las visitantes de la Mancomunidad.

4. Elaborar un Plan de Desarrollo Turístico que diseñe a esta entidad como un destino turístico de calidad e innovación.

5. Mayor impulso a la mejora de las vías de comunicación.

› Respecto a la ayuda a domicilio, se propone la realización de cursos con más diversificación, por ejemplo sobre alimentación de personas mayores, para fomentar de esa forma la creación de empresas más especializadas en este ámbito.

› Formación profesional ocupacional y/o continua para fomentar la creación de empresas que tiendan a recuperar los productos tradicionales: elaboración de quesos, por ejemplo.



# [10] *Dificultades de acceso y mantenimiento de empleo*

En general el alumnado entrevistado considera (con independencia de la edad y el sexo), que el principal obstáculo con el que se encuentran para acceder al empleo, es la falta de oferta laboral. Aunque es importante realizar distinciones por edades.

Las personas con una edad comprendida entre los 16 y 24 años, establecen la siguiente prelación en orden a las dificultades que encuentran para acceder al empleo:

1. Escasa oferta laboral.
2. Necesidad de experiencia previa y desconocimiento de cómo y dónde buscar trabajo. Estos dos aspectos aparecen íntimamente ligados y sin diferencias significativas. Se trata de personas muy jóvenes que apenas han comenzado a tener contacto con el mercado laboral, por lo que su experiencia es reducida o casi inexistente y su contacto con los recursos públicos de búsqueda de empleo está comenzando. A partir de los 22 años y cuando poseen cierto nivel formativo, el desconocimiento de cómo buscar empleo no es considerado tan relevante como la falta de ofertas que se correspondan con su perfil.
3. Ofertas que no se corresponden con su perfil.
4. Incompatibilidad de horarios con responsabilidades familiares. Puesto así de manifiesto por algunos/as alumnos/as que tienen hijos/as o

conviven con personas mayores (abuelos/as).

5. Carecer de una formación básica.

En relación a las personas mayores de 25 años (mujeres):

1. La falta de oferta laboral, constituye el principal problema de acceso al empleo. Algunas mujeres incluso hacen referencia a esa falta de oferta laboral como único problema para trabajar.
2. Ocupa el segundo lugar la necesidad de experiencia previa y el desconocimiento de dónde y como buscar trabajo (mujeres con escasa cualificación que no poseen experiencia o que ésta se limita al servicio doméstico no regularizado).
3. Respecto a la incompatibilidad de horarios laborales con responsabilidades familiares, la opinión se encuentra dividida.

Cuando los hijos/as son pequeños/as, son las mujeres las responsables de llevarlos al colegio y de atenderlos en horario no escolar, por lo tanto la mayoría considera que es una limitación, al no poder adaptarse a un horario compatible con el escolar, constituyendo la principal dificultad de acceso al empleo. Más teniendo en cuenta la ausencia en general dentro de la Mancomunidad de guarderías o de comedores escolares y aulas matinales. Sin embargo para otras mujeres lo principal sería que existiera un mercado laboral dinámico que les ofreciera un acceso al empleo de forma estable y regular, manifestando que ya solucionarían el cuidado de sus hijos/as mediante el apoyo familiar.

En relación a los recursos de atención a personas dependientes, principalmente menores, en algunos municipios como Santa Olalla del Cala, existe desde hace varios años, una guardería, pero

en otros están en vías de implantación.

Y respecto a aulas matinales y comedores escolares, al igual que sucede en otros aspectos relacionados con el empleo, la cuestión se ciñe a un círculo vicioso, ya que según contacto con profesionales de la educación, la implantación de estos servicios, depende de la demanda que de ellos se realice, pero estos no se demandan porque no hay trabajo y necesidad de mantener a los pequeños/as atendidos en horario laboral.

A juicio de varios/as profesionales del empleo, las responsabilidades familiares, sí limitan la disponibilidad geográfica y horaria de todas las mujeres con escasa cualificación, pero no sólo en relación a la incorporación laboral, sino también a la realización de cursos de FPO, por lo que proponen además de la creación de recursos de atención a menores, mayores y discapacitados/as, una mayor flexibilidad en los horarios y duración de las actividades formativas que se llevan a cabo.

4. Otras dificultad que se ha puesto de manifiesto, aunque no de forma mayoritaria, es la incompatibilidad de algunos trabajos con un cierto grado de discapacidad.

5. Quedando relegado a un último plano la ausencia de trabajos que no se correspondan con su perfil.

Si nos centramos en la percepción del personal técnico, las conclusiones varían. La falta de oferta laboral, es una amenaza para la inserción laboral, para todos/as y especialmente para la mujer, ya que no existen grandes empresas en la zona que generen empleo y el que se genera suele estar cubierto principalmente por hombres (construcción, agrícola...).

Pero siendo conscientes de esta falta de diversidad en la oferta laboral, otro sector más crítico de

profesionales y de empresarios/as, considera que la principal dificultad para acceder al empleo, con independencia del sexo, es la falta de cualificación y de motivación hacia el empleo (generada por un cierto conformismo y adaptación a la cultura asistencialista y a la economía sumergida). A su juicio, un mayor nivel formativo y un descenso en el nivel de exigencias conllevaría una mayor disponibilidad y disposición hacia el empleo regularizado.

Además esta percepción enlaza con las conclusiones respecto a la atribución causal del desempleo, considerando el 80% de los/las informantes que encontrar empleo depende principalmente de las circunstancias del mercado laboral (unidas al del factor suerte). Solo un 20% considera que encontrar empleo es una cuestión de implicación de la persona que lo busca, es decir, de circunstancias internas a la propia persona.

Respecto al mantenimiento del empleo, el principal problema que se observa es el de la temporalidad en la contratación. Aunque es unánime la opinión de los diferentes agentes sociales de que mantenerlo también es una cuestión de actitudes y aptitudes de los/las trabajadores/as



## [11] Recursos más utilizados en la búsqueda de empleo

Existen numerosos recursos para buscar empleo y en este sentido hemos considerado importante no sólo preguntar cuales se conocen sino también cuales se utilizan.

Las conclusiones al respecto son las siguientes:

En general se conocen todos los mencionados en los cuestionarios: SAE, Servicios de Andalucía Orienta, Internet, Contactos, Bolsas de trabajo y autocandidatura a empresas.

El porcentaje de utilización de los mismos aparece en el siguiente cuadro:

RECURSO	% UTILIZACIÓN
Andalucía Orienta	80 %
Servicio Andaluz de Empleo	70 %
Contactos	65 %
Bolsas de Trabajo	35 %
Internet	15 %
Autocandidatura	5 %

Respecto a los tres más utilizados (especialmente por las mujeres mayores de 25 años), mencionar

que el Servicio de Andalucía Orienta se convierte en numerosas ocasiones la única fuente de información sobre ofertas laborales y de empleo dentro de la Mancomunidad Sierra Minera. Además las mujeres son las principales usuarias de este servicio y valoran de forma muy positiva la atención que desde ellos se les presta ya que de esta forma pueden iniciar o reconducir su itinerario personalizado de inserción (dentro de las limitaciones de la zona).

En relación al SAE, se considera cada vez con más frecuencia como un recurso que sirve como enlace con el empleo, y diferente al servicio de prestaciones.

Es importante destacar, que los contactos son una fuente generadora de empleo muy utilizada, aunque para las mujeres, en concreto, no siempre conlleve una contratación (ej: servicio doméstico por horas...).

Existe también un porcentaje de mujeres con un bajo nivel formativo, que utilizan con frecuencia la inscripción en bolsas de trabajo (de entidades públicas principalmente), las cuales les permiten acceder a contratos que aunque sean temporales, al estar establecido normalmente un sistema de rotación, les proporciona derechos laborales durante su duración.

Respecto a Internet, suele ser utilizado por las personas más jóvenes, teniendo en cuenta además que encontrándonos en una zona rural, no todo el mundo tiene acceso a este sistema.



[12]

## Discriminación laboral por sexo y corresponsabilidad

La Constitución española proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

No puede predominar por tanto discriminación alguna por razón de sexo.

Por su parte el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran, sean reales y efectivas.

En cumplimiento de estos preceptos y otros de carácter internacional, surgen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Ambas constituyen (a nivel nacional y en nuestra comunidad autónoma en concreto), el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato.

Y centrándonos en la materia que estamos abordando, recogen disposiciones expresas sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y sobre la conciliación laboral, personal y familiar.

Pero a pesar de los avances legislativos, y aunque en general reconocen que esta discriminación es cada vez menor, es casi unánime la opinión de los/las informantes, de que continúa existiendo discriminación por razón de sexo en varias líneas:

1. Empresarios/as que siguen buscando y contratando a hombres para trabajos asignados tradicionalmente al sexo masculino (por ejemplo en la construcción). Incluso algunos/as reconocen que “en la zona rural el trabajo es principalmente para hombres”.

Aunque también es cierto, que si bien a la hora de preguntar sobre las preferencias del sexo de sus trabajadores/as, la mayoría responde que le es indiferente, también existe quien prefiere hombres para trabajos agrícolas-ganaderos o de construcción, y mujeres para el sector servicios.

2. Discriminación salarial de la mujer. Resulta importante señalar una reflexión de una alumna de 45 años en la que señala que “conoce empresas en las que en puestos de la misma categoría y realizando las mismas funciones, la mujer cobra menos que el hombre. Sin embargo ésta no protesta porque es lo mejor que han tenido en mucho tiempo: Seguridad Social, contrato, salario...”.

3. La posible maternidad o la asunción de responsabilidades familiares por parte de la mujer, constituye un obstáculo para acceder al empleo. Así se ha puesto de manifiesto como se ha mencionado, por parte de algunos/as empresarios/as, debido al coste que creen que puede ocasionarles.

Además las empresas reconocen que en general no se solicitan medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debido a que los

hombres (que son los que realmente trabajan) no suelen pedirlos. En empresas con personal laboral mixto, quien pide estas medidas son las mujeres, pero éstas se limitan a la baja maternal y a la hora de lactancia.

A pesar de esta opinión generalizada, las personas que poseen un grado de formación media o superior, creen que en la actualidad la mujer se encuentra igual o mejor formada que el hombre y tiene las mismas posibilidades de empleo.

En otro orden de cosas, el artículo 36 de la ley 12/2007 de 26 de noviembre, se denomina: "Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado". Y en su primer párrafo dispone: "Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres."

En cuanto a la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y en el cuidado de familiares, el alumnado (con independencia del sexo y edad), cree, al igual que en el aspecto de la discriminación, que a pesar de las disposiciones legislativas, aún queda mucho por hacer.

Aún hoy, suele ser la mujer la que en la inmensa mayoría de las ocasiones asume las tareas del hogar y el cuidado de la familia. Esta situación obliga, a veces, a que la mujer no pueda acceder al mercado laboral en condiciones regulares (por la necesidad de adaptar sus horarios al del cuidado de su familia). Y también suele conllevar la asunción de una doble jornada (dentro y fuera de casa) cuando se encuentra desempeñando una actividad laboral (regularizada o no).

En este sentido, aparece una actitud derrotista respecto a las personas mayores, de las cuales se dicen que ya no van a cambiar. Pero sí se valora de forma muy positiva la coeducación que en la actualidad se lleva a cabo en el ámbito educativo desde las edades más tempranas.

Además se propone sobre todo la implantación de acciones de sensibilización dirigidas a paliar esta desigualdad:

1. Sesiones de sensibilización a padres y madres sobre la coeducación de los hijos/as, ya que a veces, tanto hombres como mujeres suelen transmitir los roles que les han enseñado. De esta forma se contribuirá a favorecer que los conocimientos escolares al respecto, se fomenten y complementen en el ámbito familiar.
2. Sesiones de sensibilización a hombres y mujeres en general, sobre el reparto de las tareas domésticas y responsabilidades en el ámbito familiar. Comenzando por el uso del lenguaje, ya que no consiste en 'ayudar' sino en 'compartir'.

# [13] Resumen de aspectos destacados

## 13.1. Contexto sociolaboral y económico de la Mancomunidad Sierra Minera.

› La Mancomunidad Sierra Minera se localiza al norte de la provincia de Huelva, en las estribaciones noroccidentales de Sierra Minera. La componen los municipios de Arroyomolinos de León, Cala, Cañaveral de León, Hinojales y Santa Olalla del Cala.

› Es una zona que ha mantenido intactas sus costumbres y tradiciones, sus formas de vida y su fisonomía. Caracterizada además por sus dehesas de encinas y alcornoques que han permitido a lo largo del tiempo hacer compatibles conservación y desarrollo.

› Cuenta con una población total de 5.233 habitantes, con un equilibrio global en cuanto al sexo se refiere.

› La emigración ha afectado a los segmentos más jóvenes y dinámicos de la población, siendo los municipios más perjudicados Cañaveral de León e Hinojales. Contando ambos con una población inferior a los 500 habitantes.

› Existe un claro predominio de la contratación temporal frente a la indefinida. Además el índice de contratación masculina supera en general a la femenina.

› La contratación en el sector industrial es muy reducida, debido a la escasez de empresas per-

tenecientes a este sector.

› Aunque el sector servicios se muestra como el más dinámico en lo que a la contratación se refiere, aún continúa teniendo gran importancia el aprovechamiento de los recursos primarios (a pesar de que el sector agrícola tenga un marcado carácter de estacionalidad).

› El desempleo afecta especialmente a la mujer y principalmente a partir de los 25 años.

› El sector servicios es el que mayor índice de paro presenta a pesar de ser el sector donde más contrataciones se realizan.

## 13.2. Perfil de la población objeto de estudio.

› Las principales afectadas por el problema del desempleo en nuestra Mancomunidad son las mujeres.

› No obstante nuestra intención es ofrecer una visión general de la situación productiva y laboral. Y por ello hemos realizado un análisis atendiendo a las dificultades, diferencias y/o desigualdades que producen atendiendo al sexo, la edad y el nivel formativo de los/las habitantes de la zona.

› Debido a la amplitud de la población objeto de estudio, se ha tomado como muestra al alumnado de las acciones formativas vigentes en la Mancomunidad. En éstas hay representación principalmente de personas pertenecientes al sexo femenino, con edades comprendidas entre los 16 y 63 años y con un nivel formativo en general medio-bajo.

› En las conclusiones finales cobra especial relevancia la situación desfavorable y precaria por la que atraviesa la población femenina en el ámbito laboral.

### 13.3. Objetivo profesional y expectativas laborales.

#### Objetivo profesional

› El objetivo profesional viene determinado por el sexo, nivel formativo y edad:

- Jóvenes entre 16 y 24 años:

› Nivel formativo más elevado (FP o universitarios/as): su objetivo (con independencia del sexo) es trabajar en la ocupación para la que se están formando. Y su intención es continuar formándose para aumentar sus conocimientos en ese ámbito.

› Poseen estudios de ESO o no los han finalizado. Las jóvenes presentan una mayor inseguridad respecto a su objetivo profesional.

Ellos, sin embargo, tienen como preferencia trabajar en la construcción, teniendo muy arraigada la idea de obtener así ingresos rápidos. Esta tendencia concuerda, con la percepción de un sector de representantes de la comunidad educativa sobre el abandono temprano de la escolaridad, para acceder a un mercado laboral que proporcione dinero rápido.

- Personas a partir de 25 años:

› Nivel formativo medio-alto: su objetivo profesional se centra como en el caso anterior en trabajar en materias relacionadas con su formación. Con independencia del sexo.

› Bajo nivel de cualificación:

Objetivo de mujeres: trabajar como auxiliares de ayuda a domicilio o ayudante de geriatría, limpieza... de forma

regular. Para ello se están formando y poseen experiencia previa aunque sea sin contrato.

En numerosas ocasiones a partir de los 45 años, cuando sienten que sus obligaciones familiares van disminuyendo (hijos/as más mayores) buscan su primera relación laboral contractual, estando dispuestas además a formarse para conseguirla.

Objetivo profesional de los hombres: aunque no hemos tenido contacto con muchos hombres porque no participan por norma general en las acciones formativas, a juicio del personal técnico su objetivo consiste en trabajar en el sector agrícola, en la construcción o en grandes empresas de localidades cercanas (Jerez de los Caballeros o Monesterio).

› Expectativas laborales:

› El 85% de los/las informantes, con independencia del sexo y la edad, esperan obtener de la realización de una actividad laboral, unos ingresos económicos que les proporcionen estabilidad y/o independencia.

› La población más joven (16 a 25 años) con independencia del sexo y el nivel formativo, destinarían los ingresos obtenidos en el trabajo a obtener la independencia de sus familias y/o a pagar sus hipotecas.

› Entre la población mayor de 25 años, con un perfil medio bajo y con responsabilidades familiares, encontramos todavía muy arraigada la percepción del hombre como cabeza de familia y responsable de traer los ingresos a casa. Por ese motivo los hom-

bres esperan obtener del empleo la fuente principal de ingresos de su familia, siendo las mujeres las que asumen el rol del cuidado del hogar y de sus hijos/as o mayores, y esperando obtener de un posible empleo (compatible con sus obligaciones familiares) unos ingresos complementarios.

› En segundo lugar la población en edad laboral, espera obtener una satisfacción personal con el desarrollo de un trabajo. Aunque es importante destacar que si nos centramos en las personas del sexo femenino (un 15%), con independencia de su edad, si poseen una estabilidad económica en sus hogares, priorizan la realización personal a la remuneración.

› Algunos/as profesionales del empleo creen que en la zona en que nos encontramos es difícil conseguir una estabilidad en el empleo, debido a la temporalidad por la que viene caracterizado. Además consideran que el hombre suele valorar más el sueldo y la mujer la flexibilidad horaria para poder atender a su familia.

› También aprecia el personal técnico que en general la cotización para acceder a prestaciones económicas, principalmente a la pensión de jubilación, es objetivo prioritario entre la población a partir de los 45 años, pero especialmente en la mujer. Por ello a partir de esta edad sobre todo, se intenta trabajar o cotizar en el Régimen Agrario.

## Conclusión

› Un mercado laboral marcado por la temporalidad y la escasez de oferta laboral, hace que la población se vea abocada a acceder a empleos que no se corresponden con su perfil laboral o

incluso que no estén regularizados.

› Sin embargo a juicio de algunos/as agentes sociales como técnicos/as de empleo, personal de ayuntamientos, empresas..., está muy arraigada la cultura asistencialista del subsidio y la economía sumergida, lo que origina una falta de motivación hacia la búsqueda activa de empleo, al tener los/las desempleados/as sus necesidades cubiertas. Ante esta percepción de la realidad por el resto de agentes sociales, los/las desempleados/as no se consideran acomodados/as sino adaptados/as a las circunstancias.

› El empresariado reconoce que existe economía sumergida y con especial claridad en el sector agrícola, construcción, hostelería y servicio doméstico. Las consecuencias suelen ser negativas ya que es difícil encontrar personal para contratar de forma legalizada. Además al existir competencia por parte de personas que ejercen sus actividades de forma irregular ('chapuzas'), existe menos trabajo que ofrecer desde las empresas formalmente constituidas. Otra consecuencia es que se infravalora el trabajo y remuneración de los/las profesionales autónomos/as.

› Es necesario destacar, que un 9% del empresariado reconoce que en períodos de acumulación de tareas también contribuye a que se fomente la economía sumergida al 'utilizar' personal al que no contrata por no hacer frente a los costes de los seguros sociales.

Existe una opinión muy generalizada entre el alumnado, de que no es siempre responsabilidad de los intereses de la persona trabajadora el hecho de no acceder a una contratación, sino que en numerosas ocasiones, al empresario/a no le interesa realizar un contrato o lo realiza a tiempo parcial aunque se esté realizando la actividad a jornada completa.



› Propuestas reflejadas en los foros para paliar los efectos de la economía sumergida:

- Aumento de las Inspecciones de Trabajo.
- Modificación del sistema del subsidio agrario y del Plan de Fomento del Empleo Agrario.
- Destinar los recursos dirigidos a dar cobertura al subsidio agrario, a la creación de empresas que favorecieran una contratación estable y con derechos.
- Implantación de un sistema más real de compromiso de actividad para los/las desempleados/as que se encuentren cobrando subsidio o prestación, de forma que no se rechazarán ofertas de trabajo.
- Realización de trabajos con beneficios sociales y/o compromiso de formación real por parte de las personas que se encuentran cobrando un subsidio durante su período de inactividad, para a mantenerse así en contacto con el mercado laboral.
- Disminución de los costes sociales de la contratación y de los impuestos para las empresas, para favorecer de esta forma el aumento de la contratación.
- Implantación de programas de sensibilización hacia el empleo regularizado dirigidos a empresarios/as y desempleados/as.
- Apoyo a colectivos como empleadas del hogar en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Mayor concienciación hacia el autoempleo para salir de la situación de desempleo.

### 13.4. Movilidad geográfica.

› La movilidad geográfica puede favorecer y estimular la contratación de las personas desempleadas. Los resultados obtenidos en este análisis al respecto son los siguientes:

› La mayoría de la población joven, con independencia del sexo y nivel formativo, no está dispuesta a realizar un trabajo en un lugar distante (dentro o fuera de nuestra Comunidad Autónoma) que implique no solo un cambio de residencia sino también un cierto desarraigo familiar y social.

Manifiestan una amplia disponibilidad para trabajar en lugares limítrofes o cercanos y también en Sevilla. Esta capital plantea la posibilidad de ir y venir en el día o al menos los fines de semana.

Se trata de personas que aún no tienen responsabilidades familiares y que aunque muestran cierta disposición hacia el desplazamiento geográfico, prefieren trabajar cerca de sus lugares de procedencia.

› A partir de los 25 años, y haciendo referencia expresa a la mujer, al tener, en general, responsabilidades familiares, lo máximo que se plantean en desplazarse a municipios cercanos, y de forma que les permita conciliar sus horarios con los de atención a sus familias. Pero además se encuentran con dificultades añadidas:

- Carencia de carné de conducir y/o de vehículo propio, en un porcentaje alto
- Ausencia de transporte público que comunique con los municipios más cercanos, e incluso con el que constituye el cabeza de partido: Aracena.



- Mal estado de las carreteras en algunas zonas.

› El empresariado prefiere contratar a personas procedentes de la zona, pero no solo por considerar que tienen menos dificultades para realizar un desplazamiento sino también por la confianza que les proporciona conocer o tener referencias reales y ciertas de sus trabajadores/as.

› La mayoría del personal técnico considera que debido al ya aludido perfil del hombre como cabeza de familia, éste se muestra más disponible para realizar un desplazamiento o incluso vivir fuera durante la semana para conseguir ingresos económicos. Pero las responsabilidades familiares implican una menor disponibilidad para plantearse el cambio de lugar de residencia de toda la familia y en el caso de las mujeres incluso el desplazamiento a lugares limítrofes.

› Un sector más crítico del personal técnico, considera que existe cierto acomodamiento y alto nivel de exigencias en general, que conlleva una falta de interés hacia todo tipo de desplazamiento, con independencia del sexo y la edad, consecuencia directa de la compaginación entre el cobro de subsidios y la realización paralela de trabajos sin contrato, y en el caso de los/las más jóvenes por tener sus necesidades cubiertas familiarmente.

Ante esta situación, algunas personas, creen que el principal obstáculo con el que se encuentran, es la obtención de salarios reducidos que no cubren los gastos de desplazamiento y alojamiento.

Consideramos en este sentido muy acertadas las ayudas a la movilidad contempladas en la Orden de 31 de octubre de 2008 (BOJA nº 221 de 6 de noviembre de 2008) por el que se establece el Plan extraordinario para la mejora de la empleabilidad.

## 13.5. Formación

Formación reglada.

› Existe la percepción general de que una formación al menos básica, dentro del mercado competitivo en el que nos encontramos, ofrece más posibilidades de encontrar empleo.

› No suele haber absentismo pero sí fracaso escolar. Existen una falta de motivación por parte del alumnado que viene condicionada por un conjunto de factores como edad, contexto social, implicación sociolaboral, pérdida de valores... que en determinados casos hacen que los/las alumnos/as no terminen la educación obligatoria. A modo de ejemplo señalar que el 72% del alumnado de la Escuela Taller vigente en la actualidad no posee estudios obligatorios mínimos.

› El hecho de tener que desplazarse a otro municipio para finalizar la ESO (Santa Olalla del Cala), a juicio de los agentes de la comunidad educativa, puede influir de modo puntual en el abandono de la formación pero no a nivel general.

› Se aprecia en general, según opinión del profesorado, que las niñas se muestran más responsables, más constantes y con mayor interés por realizar estudios en el futuro.

› Es unánime la opinión de que la Formación Profesional que se ofrece en el Instituto de Santa Olalla del Cala es insuficiente. En éste se puede cursar ESO y Bachiller, pero respecto a la Formación Profesional sólo existe grado medio de electricidad y administrativo.

La poca diversidad de módulos formativos y el hecho de no existir formación de grado superior en esas mismas materias, hace que la población dispuesta a realizar una formación profesional

acorde con sus objetivos laborales vea mermada sus expectativas teniendo que optar por desplazarse a municipios más alejados, Sevilla o Huelva o por abandonar sus estudios.

› El porcentaje de mujeres que opta por la formación universitaria es superior al de hombres. Generalmente con independencia del sexo, cursan sus estudios en Huelva o Sevilla, y su objetivo es obtener una formación que a la vez de coincida con sus expectativas, favorezca la inserción laboral en sus municipios o zonas cercanas. Aunque en caso contrario aumenta en personas con este perfil la disponibilidad de movilidad geográfica.

## Formación no reglada.

### 1. Formación ocupacional

› El 80% del alumnado más joven, con un nivel formativo medio bajo, considera insuficiente la oferta formativa complementaria existente en sus municipios o en la Mancomunidad.

La relacionan con el desempleo, ya que opinan que aunque realicen diferentes cursos, al final no encuentran trabajo.

Suelen valorar mucho más la pertenencia de Escuelas Taller o Casas de Oficio, que además de experiencia práctica, les reporta ingresos económicos.

Proponen que la formación ocupacional sea más variada y que venga relacionada con sectores emergentes como el turismo, con oficios muy demandados en el mercado laboral (soldadura por ejemplo) o con actividades tradicionales de la economía rural agrícola (descorche, tala...).

Los/las jóvenes con mayor nivel formativo, valoran de forma muy positiva toda la formación a la que pueden acceder a través de cursos de FPO para complementar su curriculum y/o aumentar sus posibilidades de inserción: socorrismo, inglés, informática...

Las personas mayores de 25 años, en general mujeres, valoran la formación que reciben en el ámbito de la geriatría o de la ayuda a domicilio, pero demandan una mayor diversidad. Además también un 15% de las mismas manifiesta su interés porque exista una mayor oferta formativa con compromiso de contratación.

› Es muy valorada con independencia del sexo y de la edad, por las personas que no poseen un nivel formativo muy elevado la existencia de Talleres de Empleo, Escuelas Taller y Casas de Oficio, por el aprendizaje práctico y remunerado que implica.

A juicio de algunos/as técnicos/as que trabajan o han trabajado en estas acciones formativas debería de realizarse una revisión de las mismas para los más jóvenes, de forma que haya una dotación de personal que trabaje directamente con las habilidades sociales del alumnado, para así contar con mayores garantías de éxito.

Se propone además por un 15% del personal técnico, que existan acciones de intermediación con empresas a lo largo del desarrollo de alumnado.

## Formación continua.

El 80% del empresariado considera importante la formación para acceder al empleo porque implica mayor orientación en el desempeño de un puesto de trabajo, mayor preparación y en definitiva un

aumento de las posibilidades de contratación.

El 77% del empresariado percibe que no existe un nivel formativo suficiente en la zona. Argumentan que se encuentran con falta de especialización y cualificación, que existen pocas posibilidades de formarse en la zona o que los/las jóvenes más preparados suelen emigrar y trabajar fuera.

El 23% restante cree que el nivel formativo es adecuado sobre todo teniendo en cuenta que en el sector agrícola o construcción no es necesario poseer una especialización muy alta.

› Pese a ser muy valorada la formación continua de los trabajadores/as, el 80% del empresariado manifiesta que no suelen organizar cursos en sus empresas. El resto alude a la realización de aquellos a los que están obligados por la normativa vigente, principalmente los relacionados con la prevención de riesgos laborales. Entre las razones expuestas destaca la de ausencia de presupuesto para ello.

› Los/las trabajadores/as con un perfil medio alto, se preocupan individualmente por reciclarse recurriendo para ello principalmente a los cursos gratuitos disponibles para personal laboral.

### 13.6. Autoempleo.

Situación de las empresas ubicadas en la Mancomunidad Sierra Minera.

› Existen 231 empresas dentro de la Mancomunidad Sierra Minera, siendo los municipios más grandes los que mayor número de empresas poseen.

› Ascende al 38% las empresas creadas por iniciativa femenina. Aunque en Arroyomolinos de León, éste índice asciende al 56 %.

› El 72% del total está constituido por empresarios/as autónomos/as.

› Según la experiencia del personal técnico que trabaja en programas de asesoramiento a la creación de empresas, la iniciativa empresarial es escasa (con independencia del sexo), existe poco espíritu emprendedor y poca capacidad de generar empleo al elegirse principalmente la forma jurídica de empresario/a autónomo/a.

› Se suele elegir esta forma jurídica por miedo a asumir el riesgo a la inversión inicial.

Ese temor al riesgo económico provoca además, según opinión manifestada en general por el personal técnico, que algunos negocios se queden estancados, manteniéndose en el tiempo, pero sin aumentar o mejorar la calidad de sus servicios.

Para otros/as profesionales esta falta de desarrollo del tejido empresarial es fruto de la monotonía y de la ausencia de competitividad.

Un aumento en la competencia conllevaría una renovación en general, sobre todo en sector de la hostelería y en comercios de necesidades básicas.

› El empresariado en general manifiesta sentirse apoyado por las instituciones más próximas para recibir y solicitar información sobre subvenciones. Pero desde las competentes para otorgarlas se encuentran con la dificultad de la excesiva burocracia y retraso en su concesión.

› Además la mayoría el empresariado, tiene información suficiente sobre los incentivos a la contratación. Apreciándose un ligero incremento en el uso de la contratación indefinida, sobre todo en los municipios catalogados como zona ATIPE.

› Continúa existiendo por parte de algunos/as empresarios/as discriminación laboral por razón de sexo, ligada principalmente a la maternidad. Ésta se podría ver disminuida a juicio de este sector empresarial, a través de un aumento de las campañas informativas sobre los incentivos a la contratación existentes para sustituir a madres trabajadoras durante su suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

› El empresariado ha realizado algunas propuestas que a su juicio conllevarían una mejora en la creación o mantenimiento de las empresas dentro de la Mancomunidad Sierra Minera:

- Ampliar las subvenciones a todo tipo de empresas y agilizar los trámites de concesión.
- Disminuir los impuestos.
- Reducir los costes sociales de la contratación.

Actitud hacia el autoempleo de las personas residentes en la Mancomunidad Sierra Minera.

› Aunque la población más joven, con independencia del sexo, considera el autoempleo como una buena opción para salir de la situación de desempleo, que además les reportaría autonomía e independencia, sólo el 28% estaría dispuesto/a a crear su propia empresa.

› A partir de los 25 años, con carácter general, las mujeres se muestran más reacias hacia la iniciativa empresarial, por los siguientes motivos:

- Temor hacia la burocracia.
- Carencia de capacidades o aptitudes necesarias para gestionar un negocio.

- Miedo a la asunción del riesgo económico.

- Inseguridad y desconcierto ante la competencia de personas que se encuentran realizando la misma actividad de forma irregular.

- Escepticismo hacia la creación de cooperativas u otras formas jurídicas colectivas. Debido, según argumentan, al fracaso que han tenido algunas iniciativas de este tipo provocado por falta de confianza entre las promotoras o por la falta de un apoyo suficiente por parte de la Administración.

› En general, todas las personas contactadas conocen los recursos de apoyo a la creación de empresas.

› El personal técnico por su parte, cree realmente que el autoempleo es una salida bastante viable dentro de la Mancomunidad, y ha propuesto varias opciones para dar impulso a la creación de empresas, muchas de ellas relacionadas con sectores emergentes, como el Turismo Rural:

1. Fomento de la cultura emprendedora desde las primeras etapas escolares.

2. Creación de viveros de empresa.

3. Atracción de inversores/as externos/as, sobre todo del sector industrial, mediante la creación o ampliación de polígonos industriales.

4. Formación profesional ocupacional y/o continua para dar impulso al Turismo Rural.

5. Crear una conciencia social clara del Turismo Rural como fuente de ingresos económicos en nuestros municipios.

6. Crear infraestructuras y eventos (públicos/privados) que proporcionen alternativas turísticas a los/las visitantes de la Mancomunidad.

7. Elaborar un Plan de Desarrollo Turístico que diseñe a esta entidad como un destino turístico de calidad e innovación.

8. Mayor impulso a la mejora de las vías de comunicación, para favorecer las visitas turísticas.

9. Mayor diversificación de la formación relacionada con los 'servicios a la vida diaria', para fomentar la creación de empresas más especializadas en este ámbito.

10. Formación profesional y/o continua para estimular la creación de empresas que tiendan a recuperar los productos tradicionales.

### 13.7. Dificultades ante el empleo

Dificultades de acceso al empleo.

› El alumnado considera con independencia del sexo y edad, que el principal obstáculo para acceder al empleo es la falta de oferta laboral.

› Para las mujeres mayores de 25 años, la opinión se encuentra un tanto dividida, ya que mientras para unas las responsabilidades familiares (especialmente la atención a los hijos/as) constituyen el principal problema para acceder a un puesto de trabajo, otras opinan que si hubiera empleo, solucionarían a posteriori el cuidado de los/las hijos/as mediante el apoyo familiar.

› A juicio de varios/as profesionales del empleo, las responsabilidades familiares sí limitan la disponibilidad horaria y geográfica de todas las mujeres con escasa cualificación. Y no solo respecto a la incorporación laboral sino también a la

realización de cursos de FPO. Por ello proponen además de la creación de recursos de atención a menores, mayores y discapacitados/as, una mayor flexibilidad en los horarios y duración de las actividades formativas que se llevan a cabo.

› Un sector más crítico de profesionales del empleo y de empresarios/as, siendo conscientes de la falta de diversidad en la oferta laboral, considera que la principal dificultad para acceder al empleo, con independencia del sexo, es la falta de cualificación y de motivación hacia el empleo, generada esta última por un cierto conformismo y adaptación a la cultura asistencialista y a la economía sumergida. A su juicio un mayor nivel formativo y un descenso en el nivel de exigencias conllevaría una mayor disponibilidad y disposición hacia el empleo regularizado.

› Respecto al mantenimiento del empleo, el principal problema que se observa es la temporalidad del mismo. Aunque también se apunta que en general es una cuestión de actitud y aptitud hacia el empleo.

### 13.8. Recursos más utilizados en la búsqueda de empleo

› En general se conocen todos los recursos mencionados en los cuestionarios para la búsqueda de empleo: Servicio Andaluz de Empleo, Servicio de Andalucía Orienta, Internet, Contactos, Bolsas de trabajo y autocandidatura a empresas.

› Respecto a los más utilizados, son por orden los siguientes: Servicio de Andalucía Orienta, SAE, Contactos y bolsas de trabajo.

### 13.9 Discriminación laboral por sexo y responsabilidad.

› A pesar de los avances legislativos en materia

de igualdad, es casi unánime la opinión de que continúa existiendo discriminación por razón de sexo en varias líneas:

- Trabajos sexistas. Continúa contratándose a hombres para trabajos asignados tradicionalmente al sexo masculino.
- Discriminación salarial de la mujer.
- La posible maternidad o asunción de responsabilidades familiares por parte de la mujer constituye un obstáculo para acceder al empleo. Así se ha puesto de manifiesto además por parte del empresariado.

› En materia de corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y en el cuidado de familiares, el alumnado y resto de agentes sociales en general, manifiesta que a pesar de las disposiciones legislativas al respecto, queda mucho por hacer en esta materia.

› Se percibe que continúa siendo la mujer la que asume el rol del cuidado familiar. Se expone además que a las personas mayores (hombres y mujeres), es difícil de cambiar, pero se valora de forma muy positiva la coeducación que en la actualidad se lleva a cabo en el ámbito educativo desde las edades más tempranas.

› Además se propone que esta labor educativa se complemente con acciones de sensibilización dirigidas hacia:

- Madres y padres.
- Hombres y mujeres en general sobre el reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares.

# [14] Propuestas de mejora

## 1. Administraciones y/o servicios públicos.

a) Fomentar la coordinación entre diferentes servicios relacionados con el empleo que aún teniendo el mismo objetivo, pertenecen a Administraciones diferentes. Estableciéndose para ello protocolos de actuación y/o reuniones periódicas.

b) Aumentar la coordinación entre entidades o servicios públicos de diferentes áreas: social, educativa, sanitaria, laboral..., para trabajar con la persona desde una dimensión integral.

c) Promover la continuidad y estabilidad de los recursos y programas de formación, intermediación, orientación e inserción laboral, ya que al tener una limitación temporal, suelen finalizar cuando se comienzan a alcanzar los objetivos con las personas usuarias.

d) Implementar Programas de Acompañamiento a la Inserción, dirigidos a proporcionar un apoyo continuo a los/las desempleados/as de larga duración.

e) Estimular el espíritu emprendedor entre el alumnado de Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficio y/o implantar acciones de intermediación laboral con empresas para favorecer de esta forma una inserción laboral por cuenta ajena o propia tras la finalización de estas acciones formativas.

f) Ligar la formación solicitada por Administraciones Públicas a los nuevos yacimientos de empleo emergentes en la zona, especialmente Turismo

Rural, servicios a la vida diaria y recuperación de productos y/o servicios tradicionales.

g) Establecer programas de sensibilización hacia el empleo regularizado, incidiendo en las ventajas que para todos/as representa.

h) Impulso y creación de infraestructuras y servicios (guarderías, aulas matinales, comedores escolares, centros de día, residencias y unidades de estancia diurna), que faciliten la inserción laboral especialmente de las mujeres.

i) Crear sistemas de descentralización de organismos públicos, como SAE, INEM, INSS, TGSS, AEAT, para permitir la realización de trámites administrativos sin un coste económico adicional para las personas desempleadas.

## 2. Formación.

a) Promover la realización de acciones formativas en materias consideradas como sectores emergentes dentro de la zona: turismo, servicios a la vida diaria y recuperación de oficios tradicionales, principalmente. Teniendo en cuenta para ello también las necesidades de las empresas ubicadas en la zona.

b) Priorizar la realización acciones formativas que conlleven compromiso de contratación y/o la realización de prácticas reales en empresas, con el objetivo de aumentar la cualificación profesional de los recursos humanos de la zona, así como sus posibilidades de inserción.

c) Aumentar el número de acciones formativas becaadas. Pero evitando otorgar estas ayudas como único incentivo para la asistencia. Para ello sería conveniente estimular el compromiso de participación en acciones de orientación, de los/las asistentes durante su transcurso, para



contribuir de esta forma a mejorar su nivel de empleabilidad.

d) Flexibilidad en los horarios y duración de las diferentes acciones formativas. Facilitando la conciliación con la vida familiar.

e) Implantación de recursos públicos que permitan conciliar la vida familiar y la participación en actividades formativas, especialmente destinados a la mujer.

f) Realizar a través de programas públicos, acciones de sensibilización dirigidas a empresarios/as y trabajadores/as sobre la necesidad y utilidad del reciclaje profesional y de la formación continua.

g) Potenciar el uso de las Nuevas Tecnologías, haciéndolo extensivo a toda la población, especialmente a la mujer. Considerándose el desarrollo tecnológico como una forma de avance en la búsqueda y mantenimiento del empleo.

h) Favorecer la participación de forma igualitaria de hombres y mujeres en las acciones formativas, para conseguir de forma gradual una igualdad real y efectiva.

i) Impulsar la formación para mujeres en sectores donde se encuentran subrepresentadas, como medida de discriminación positiva.

j) Contribuir a la coordinación entre la orientación recibida dentro del ámbito formativo reglado y la orientación laboral.

k) Fomentar la coordinación a nivel familiar, educativo, social y público para contribuir a que los/las más jóvenes, finalicen al menos la Enseñanza Secundaria Obligatoria.

l) Impulsar una mayor diversidad de los módulos formativos existentes en el único centro de enseñanza secundaria de la Mancomunidad. Además estimular la introducción de módulos superiores en la formación profesional vigente.

### 3. Autoempleo

a) Fomento de la cultura emprendedora desde las primeras etapas escolares.

b) Fomentar la entrega de premios a ideas empresariales municipales o intermunicipales para contribuir a la creación de empresas.

c) Estimular la creación y/o ampliación de suelo industrial en los municipios mancomunados.

d) Promover la creación de viveros de empresas.

e) Agilizar los trámites en la concesión de subvenciones. Y adelantar las subvenciones o al menos una parte de ésta, para reducir el impacto del desembolso inicial.

f) Crear una concienciación social del turismo rural como fuente de ingresos en nuestros municipios.

g) Crear infraestructuras y eventos que proporcionen alternativas turísticas a los/las visitantes.

h) Elaborar un Plan de Desarrollo turístico que diseñe a esta entidad como un destino turístico de calidad e innovación.

i) Estimular la formación continua de las personas que ya tienen creada su propia empresa, para de esta forma adaptarse a las nuevas necesidades de los/las clientes y mejorar la calidad y competitividad de sus productos y/o servicios.



j) Incentivar y estimular la creación de empresas cuyo objetivo sea la recuperación de la elaboración de productos tradicionales y/o el aprovechamiento de recursos endógenos.

k) Fortalecer y apoyar la creación de cooperativas, especialmente entre mujeres, como instrumentos impulsores de la economía social, aprovechando de esta forma el potencial humano y las profesiones autóctonas de la zona.

#### **4. Movilidad geográfica.**

a) Favorecer desde las administraciones públicas la concesión de ayudas o la financiación de actividades formativas dirigidas a la obtención del carné de conducir, principalmente para mujeres.

b) Mejora y/o creación de una red de transporte público entre los municipios mancomunados y limítrofes.

c) Impulsar la mejora de las comunicaciones, tanto en materia de infraestructuras como en medios de transporte, entre los municipios de la Mancomunidad y con el resto de la provincia.

d) Difundir las ayudas a la movilidad geográfica vigentes en la actualidad entre las personas desempleadas.

#### **5. Igualdad y corresponsabilidad.**

a) Impulsar la realización de acciones de difusión entre el empresariado sobre la igualdad de género, y por extensión de las medidas relacionadas con el fomento de la contratación de mujeres.

b) Realizar acciones de sensibilización entre empresariado y personal laboral para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

c) Flexibilizar horarios laborales haciéndolos compatibles con las responsabilidades familiares.

d) Fomentar la sensibilización sobre corresponsabilidad en el reparto de tareas a través de charlas, cursos, coloquios donde se encuentren representados los dos sexos.

e) Impulsar la creación de planes de igualdad dentro de las empresas.

f) Estimular el uso del lenguaje no sexista entre todos/as los/las agentes relacionados/as con el empleo, y entre las personas pertenecientes a los medios de comunicación.



## [15] Anexos

A continuación se presentan las plantillas de cuestionarios y entrevistas utilizadas para la recogida de información.

En este sentido hemos de señalar que para la realización de los cuestionarios dirigidos a empresas, usuarios/as y personal técnico hemos utilizado de base los cuestionarios recogidos en el Estudio Mujer y Empleo, estudio sobre la situación sociolaboral de la mujer en las zonas objeto de intervención del programa Equal Teriön (Editado por Sevilla Emplea. Equal. Terion) y análisis DAFO de las zonas vulnerables de la provincia de Sevilla, editado por el Servicio Andaluz de Empleo (Consejería de Empleo).

### ENTREVISTA DIRIGIDA A COLEGIOS

La Mancomunidad Sierra Minera, en colaboración con la Consejería de Empleo, está elaborando un estudio sobre la situación sociolaboral de las personas residentes en los cinco municipios que la componen.

La finalidad última consiste en realizar un diagnóstico de la realidad, sobre el cual establecer unas propuestas que redunden en la mejora de la calidad del empleo, especialmente de las mujeres.

1- *¿Cómo ve la situación actual respecto a la formación-educación?*

2- *Considera que hay índice de fracaso escolar, absentismo, falta de motivación.*  
*- ¿Por qué?*

3- *¿Hay diferencias entre los niños y niñas o por edad con respecto a lo anterior?*

4- *¿Piensa que el cambio de centro influye en la fi-*

*nalización de los estudios? (para poder realizar la ESO hay que trasladarse a Santa Olalla del Cala)*

5- *¿Qué papel desempeñan los padres y el resto de la sociedad en la educación-formación?*

6- *¿Se han planteado la implantación de aulas matinales, comedores, actividades extraescolares...?*  
*- ¿de qué dependería esa implantación?*

7- *¿Considera que la formación es importante para la inserción laboral?*

8- *¿Considera que en 1º o 2º de la E.S.O. tienen expectativas de formación diferentes de la formación que se oferta en Santa Olalla? ¿influye esto en el fracaso escolar (en su caso)?*

9- *Propuestas de mejora.*

## ENTREVISTA DIRIGIDA A PERSONAL DOCENTE Y/U ORIENTADOR DE INSTITUTOS.

La Mancomunidad Sierra Minera, en colaboración con la Consejería de Empleo, está elaborando un estudio sobre la situación sociolaboral de las personas residentes en los cinco municipios que la componen.

La finalidad última consiste en realizar un diagnóstico de la realidad, sobre el cual establecer unas propuestas que redunden en la mejora de la calidad del empleo, especialmente de las mujeres.

1- *¿Cómo ve la situación actual respecto a la formación-educación?*

2- *Considera que hay índice de fracaso escolar, absentismo, falta de motivación...*

- *¿Por qué?*

3- *¿Encuentra diferencias entre los y las jóvenes o por edad con respecto a lo anterior?*

4- *¿Piensa que el cambio de centro influye en la finalización de la ESO?*

5- *¿Qué papel desempeñan los padres y madres, y el resto de la sociedad en la educación-formación?*

6- *¿Demandan orientación de los estudios: futuras profesiones, módulos...? (¿o se recibe sin solicitarla?)*

7- *¿Qué estudios se pueden realizar en el centro?*

*¿Hay demanda de otros módulos, o grado superior de los que ya hay?*

*¿Qué índice de inserción hay con la realización de las prácticas de los módulos de Formación Profesional?*

*¿Cómo se decide el lugar de desarrollo de las prácticas (en la zona o fuera)?*

*¿Por qué esas dos modalidades de ciclos en concreto?*

*¿Se podrían introducir más módulos, y/o los de ciclo superior? ¿De qué dependería?*

8- *¿Considera que la formación es importante para la inserción laboral?*

9- *Propuestas de mejora formación-empleo.*

## ENTREVISTA DIRIGIDA A USUARIOS/AS

La Mancomunidad Sierra Minera, en colaboración con la Consejería de Empleo, está elaborando un estudio sobre la situación sociolaboral de las personas residentes en los cinco municipios que la componen.

La finalidad última consiste en realizar un diagnóstico de la realidad, sobre el cual establecer unas propuestas que redunden en la mejora de la calidad del empleo, especialmente de las mujeres.

Por tal motivo hemos elaborado un cuestionario anónimo para conocer tu opinión.

Puedes señalar en cada pregunta tantas respuestas como consideres oportunas.

AGRADECEMOS TU COLABORACIÓN.

### 1. Datos personales:

Edad:

Sexo:    Hombre            Mujer

Estado civil:

Soltero/a Casado/a Otro (especificar)

Lugar de residencia:

Personas que forman su núcleo de convivencia:

Lugar que ocupa (madre, padre, hijo...)

Quién aporta ingresos:

Responsabilidades familiares: hijos/as

SI    NO

personas mayores

SI    NO

### 2. Estudios:

### 3. Situación actual:

Trabajando con contrato:

A tiempo parcial    A tiempo completo

Trabajando sin contrato:

A tiempo parcial    A tiempo completo

Desempleado/a buscando primer empleo:

Desempleado/a recibiendo alguna ayuda:

Desempleado/a sin percibir ningún tipo de ayuda:

Otros:

### 4. ¿En el caso de estar actualmente trabajando?:

¿Qué puesto desempeñas?

¿En que sector?

¿Cómo lo encontraste?

Tipo de contrato

Duración

Te gusta tu trabajo?

SI            NO

¿Por qué?

¿Quieres cambiar de trabajo?

SI NO

¿Por qué?

5. *¿Has trabajado con anterioridad?*

SI NO

¿En qué puestos?

¿Cuál fue tu último trabajo?

¿Cuál fue la causa de finalización de tu último trabajo?

6. *¿Sabes en qué sectores/ ramas profesionales existen más posibilidades de encontrar empleo?*

SI NO

¿Cuáles?

¿estás orientando tu formación/ preparación hacia esos sectores?

SI NO

¿Por qué?

7. *¿Sabes de qué quieres trabajar?*

Sí, mi objetivo es trabajar de

No estoy seguro/a

8. *¿Tienes la formación/ preparación y/o experiencia necesaria para esta ocupación?*

SI NO

¿estás orientando tu formación/experiencia

para ese tipo de trabajo?

SI NO

9. *Consideras importante la formación para encontrar empleo?*

SI NO

¿Por qué?

¿Estarías dispuesto/a a ampliar tu formación?:

Sí, pero sólo relacionado con la profesión que demando

Sí, aunque no esté relacionado con la profesión que demando

No, creo que estoy suficientemente preparado/a

Sí, pero sólo si está remunerada, con independencia del curso

10. *Consideras que la oferta formativa complementaria (cursos de FPO, Escuelas Taller.....) de tu municipio es suficiente?*

SI NO

¿Por qué?

¿Has realizado alguna vez un curso de formación profesional ocupacional?

¿Te ha resultado útil?

SI NO

¿Por qué?

11. Enumera por orden de preferencia ( 1º, 2º, 3º...) por qué quieres trabajar

Obtención de estabilidad/independencia económica.

Reconocimiento social.

Desarrollo personal.

Otros (especificar)

12. Enumera por orden de importancia (1º,2º,3º) cuáles son las principales dificultades que te encuentras a la hora de acceder al mercado laboral.

Escasa oferta laboral

Necesidad de experiencia previa

Incompatibilidad de horarios con responsabilidades familiares.

Desconocimiento de cómo y dónde buscar trabajo

Ofertas en sectores que no se corresponden con tu perfil laboral

Otras. (Especificar)

13. Estarías dispuesto/a a realizar prácticas sin remunerar en empresas para adquirir experiencia y/o formación?

SI NO

¿Por qué?

14. ¿Estás dispuesto/a a trabajar sin contrato?

SI NO

¿Por qué?

15. ¿Qué recursos utilizas y conoces en la búsqueda de empleo?

CONOZCO UTILIZO

Oficina del SAE

Internet

Andalucía Orienta

Contactos

Bolsas de trabajo

Autocandidatura a empresas

Otros (especificar)

16. Encontrar trabajo depende de:

De la persona que busca

De las circunstancias del mercado laboral

De la suerte

Otros. ¿Cuáles?

17. ¿De qué depende mantener el empleo?

18. Movilidad geográfica. ¿Estarías dispuesto/a a trabajar...

En un trabajo que te exija movilidad geográfica provincial?

SI NO

En un trabajo que exija movilidad geográfica autonómica?

SI NO

En un trabajo que exija movilidad geográfica nacional?

SI NO

19. *¿Estarías dispuesto/a a crear tu propia empresa?*

SI NO

*¿Por qué?*

20. *¿Sabes donde acudir para recibir información sobre autoempleo (forma jurídica, ayudas, subvenciones)?*

SI (especificar) NO

21. *En caso de tener responsabilidades familiares, ¿cómo afecta a tu incorporación a un puesto de trabajo o al desarrollo de tu profesión (si te encuentras trabajando)?*

*¿Propondrías alguna solución que te permitiera conciliar la vida laboral y personal - familiar?*

22. *Consideras que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral que los hombres?*

SI NO

*¿Por qué?*

*¿Qué soluciones propondrías para disminuir estas dificultades?*

23 *¿Consideras que existe un reparto igualitario de las tareas domésticas entre hombres y mujeres trabajadores/as?*

SI NO

*¿Por qué?*

*¿Qué soluciones propondrías?*



## ENTREVISTA ABIERTA DIRIGIDA A AGENTES SOCIALES

### EMPLEO/DESEMPLEO

1. *¿Podría definirme el perfil medio de la persona desempleada de Mancomunidad?*
2. *Que suelen demandar: empleo (en qué sector), formación, mejora de empleo, prestaciones...*
3. *Según tu experiencia suelen acceder las mujeres a trabajos diferentes de los hombres. A que tipo de puestos suelen acceder ¿por qué?*
4. *Dificultades de acceso al empleo. Diferencias por edad, sexo, nivel formativo.*
5. *¿Cuáles son las expectativas laborales que suelen plantear los/as desempleados/as. ¿Se muestran flexibles? Diferencias por sexo, edad y nivel formativo.*
6. *¿Cuales son las principales dificultades para mantener el empleo?*
7. *Consideras que existe economía sumergida?*
  - ¿En qué sectores?
  - ¿cómo afecta al empleo?
  - ¿Cuáles crees que son las causas de tal existencia?
  - ¿qué soluciones propondrías?
8. *Son los nuevos yacimientos de empleo una solución para la situación laboral actual en la Mancomunidad?*
  - ¿Cuáles?
  - ¿Qué propondrías para su impulso?
9. *¿Cómo afectan las responsabilidades familiares*

*de cara al acceso/mantenimiento laborales (menores, mayores, incapacitados/as?*

- ¿Encuentras diferencias entre hombres y mujeres?
- ¿Qué soluciones propondrías?

### AUTOEMPLEO

1. *¿Qué sectores empresariales ofrecen más empleo por la zona?*
2. *¿Están concienciadas las empresas de la zona en ofrecer un empleo de calidad? (contratación, estabilidad, sueldo, derechos...)*
3. *¿Qué dificultades crees que tiene la empresa por la zona?*
4. *¿El sector industrial como se podría impulsar?*
5. *Perfil medio del emprendedor/a. Principales ideas empresariales, principales miedos. Grado de éxito de actividades iniciadas, forma jurídica más utilizada*
6. *Consideras que el autoempleo es una solución a la situación de desempleo.*
  - ¿Qué se está haciendo desde las instituciones para fomentarlo?
  - ¿Te parece suficiente?
  - ¿cómo se acogen estas medidas?
  - ¿propondrías alguna más?

## POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

*1. Qué política activa de empleo se están siguiendo desde las instituciones para mejorar el acceso o mantenimiento del empleo (FPO, formación continua, EPES, incentivos a la contratación...)*

¿Te parecen acertadas?  
¿Propondrías algo más?

¿Qué cambiarías?

*2. ¿Qué opinas de las políticas pasivas?*

*3. ¿Se están realizando actuaciones para favorecer la movilidad geográfica (carreteras, líneas de autobús)?*

¿piensas que es una solución la movilidad temporal, provincial, limítrofe...?

*4. La oferta formativa (reglada y no) es la adecuada? Se adapta a las necesidades y posibilidades de empleo de la zona?*

¿Qué propondrías?

## CUESTIONARIO/ENTREVISTA DIRIGIDO A EMPRESARIOS/AS Y/O RESPONSABLES DE PERSONAL.

La Mancomunidad Sierra Minera, en colaboración con la Consejería de Empleo, está elaborando un estudio sobre la situación sociolaboral de las personas residentes en los cinco municipios que la componen.

La finalidad última consiste en realizar un diagnóstico de la realidad, sobre el cual establecer unas propuestas que redunden en la mejora de la calidad del empleo, especialmente de las mujeres.

Por tal motivo hemos elaborado un cuestionario anónimo para conocer su opinión.

Puede señalar en cada pregunta tantas respuestas como considere oportunas.

## AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN.

*1. Sector al que pertenece su empresa:*  
Agrícola

Construcción

Servicios

Industria

Forma jurídica:

*2. Número de personas contratadas.*

EDAD	MUJER	HOMBRE
------	-------	--------

16-24

25-45 años

Más de 45 años

TOTAL de trabajadores/as

### 3. Tipo de contratos que realiza.

CONTRATO      MUJER      HOMBRE

Indefinido  
Temporal  
En prácticas  
Para la formación  
Temporal bonificado  
Indefinido bonificado  
Otros

### 4. Preferencias a la hora de contratar:

#### • Edad:

16-18 años    19-30 años    30-45 años

Más de 45 años    Indiferente

#### • Sexo:

Hombre    Mujer    Indiferente

#### • Responsabilidades familiares:

SI    NO    Indiferente

#### • Experiencia previa con o sin contrato:

SI    NO    Indiferente

#### • Nivel formativo:

### 5. ¿Cómo realiza la selección del personal de su empresa?

SI      NO

Oficina de empleo

Contactos personales.

Recepción de CV

ETT

Otros (Especificar)

### 6. ¿Qué es lo que más valora a la hora de contratar a un/una trabajador/a?

Enumerar por orden de prioridad (1º, 2º, 3º .....)

Formación

Flexibilidad

Motivación

Experiencia

Capacidad de adaptación

Otros (especificar)

### 7. ¿Conoce las subvenciones y ayudas que existen para la contratación?

SI    NO

¿Cuáles conoce?

¿Cuáles utiliza?

### 8. ¿Encuentra alguna dificultad a la hora de contratar personal?

SI    NO

¿Cuáles?

¿Qué soluciones propondría?

### 9. ¿Prefiere contratar a personal de la zona?

SI NO Indiferente

¿Por qué?

10. *¿Considera importante la formación para acceder al empleo?*

SI NO

¿Por qué?

¿Cree que existe un nivel formativo adecuado por la zona?

SI NO

¿Por qué?

¿Observa diferencias por edad o por sexo?

11. *¿Considera importante la formación continua de los/las trabajadores/as?*

SI NO

¿Por qué?

12. *Realizan cursos de formación continua los/las trabajadores/as de su empresa?*

SI NO No sabe/ no contesta

¿Realiza su empresa actividades formativas para sus empleados/as?

SI NO

¿Por qué?

En caso afirmativo en qué materias

13. *¿Se considera apoyado por las instituciones como empresario/a (impuestos, subvenciones, sue-*

*lo...)?*

SI NO

¿Por qué?

¿qué soluciones propondría?

14. *¿Estaría dispuesto a acoger a personas de la mancomunidad en prácticas, procedente de acciones formativas?*

SI NO

¿Por qué?

15. *¿Estaría dispuesto/a a realizar actividades formativas con compromiso de contratación?*

SI NO

¿Por qué?

16. *¿Considera que existe economía sumergida?*

SI NO

¿En caso afirmativo en qué sectores?

¿Dificulta este aspecto a la hora de contratar?

SI NO

¿Por qué?

¿Qué soluciones propondría?

17.- *¿Cuáles considera que son las principales dificultades de acceso al empleo en su localidad?*

SI NO

Escasa oferta laboral

Falta de motivación

Falta de preparación

Necesidad de experiencia previa

Economía sumergida

Responsabilidades familiares

Otras (especificar)

¿Aprecia diferencias entre hombres y mujeres?

SI NO

¿Por qué?

¿A su juicio mantener un empleo depende de...?

SI NO

Tipo de contrato (estabilidad laboral)

Capacidad de adaptación

Flexibilidad del personal laboral

Beneficios económicos

Condiciones laborales.

Experiencia previa

Responsabilidades familiares.

Otros

¿Aprecia diferencias entre hombres y mujeres?

SI NO

¿Por qué?

*18.- Solicita el personal de su empresa medidas de conciliación laboral, personal y profesional (reducción de jornadas....)*

SI NO

¿Quién las pide con más frecuencia?

Hombres Mujeres

¿Por qué?

*19.-¿Cómo valoraría la situación laboral actual?*



# [15] *Bibliografía y legislación*

1. Mujeres y hombres en España 2007. Instituto Nacional de Estadística.
2. Memoria del proyecto Emplea Huelva. 2004. Mancomunidad Intermunicipal Sierra Minera.
3. La mujer en el mercado de trabajo andaluz. 2007. Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo.
4. Jóvenes: acceso al mercado de trabajo y mantenimiento del empleo: La visión de Sevilla Emplea. 2006. AAVV.
5. Mujer y Empleo, estudio sobre la situación socio-laboral de la mujer en las zonas objeto de intervención del programa Equal Terion. 2007. AAVV.
6. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
7. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
8. Artículo 14, una perspectiva de género. Boletín de Información y Análisis jurídico. Núm. 26-especial diciembre 2007. Instituto Andaluz de la Mujer.
9. Orden de 31 de octubre de 2008 por la que se establece el plan extraordinario para la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y se regulan y convocan las ayudas para la ejecución del mismo. BOJA núm. 21 de 6 de noviembre de 2008.
10. [www.inem.es](http://www.inem.es)
11. Análisis DAFO de Zonas Vulnerables de la Provincia de Sevilla: conclusiones y propuestas. Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo.
12. Avance del estudio sobre colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral de la zona ATIPE de Condado-Segura (Jaén). [www.juntadeandalucia.es/empleo/atipes](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/atipes).
13. ¿Sirve la formación para el empleo? [www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/51/Recen02.pdf](http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/51/Recen02.pdf)



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**