

**Plan de Recursos Humanos de Aragón
Objetivo 3 Fondo Social Europeo**

2000/2006

ARAGÓN

**Departamento de Economía, Hacienda y Función Pública
Dirección General de Economía
Servicio de Fondos Comunitarios**

Septiembre, 1999

INDICE

	<u>Páginas</u>
1.- ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARAGÓN	3
1.1.- Introducción. Aspectos generales	3
1.2.- Evolución regional de las principales variables del mercado de trabajo en el periodo 1993-1998	4
1.3.- Principales aspectos del mercado de trabajo en el último trimestre	6
1.4.- Situación actual	8
1.4.1.- Actividad	9
1.4.2.- Empleo	10
1.4.3.- Desempleo	12
1.5.- Análisis de colectivos particulares	14
1.5.1.- Mujeres	14
1.5.2.- Jóvenes	16
1.5.3.- Parados de larga duración	17
1.5.4.- Discapacitados	18
1.5.5.- Colectivos con riesgo de exclusión	19
2.- PRINCIPALES RESULTADOS DEL PERIODO DE PROGRAMACIÓN ANTERIOR	25
2.1.- Programa Operativo Objetivo 3 1994-1999	28
2.2.- Programa Operativo Objetivo 2 1994-1996	31
2.3.- Programa Operativo Objetivo 2 1997-1999	33
2.4.- Documento Único de Programación Objetivo 5b 1994-1999	35
3.- EVALUACIÓN PREVIA	38
3.1.- Situación actual del mercado de trabajo. Tendencias y perspectivas.	38
3.2.- Análisis de las capacidades, deficiencias y potencialidades para el desarrollo de los Recursos Humanos en Aragón.	39
3.3.- Análisis DAFO	41
3.4.- Especial referencia a la situación de la mujer.	44
3.5.- Recursos humanos y medioambiente	47
3.6.- Conclusiones: Estrategias propuestas.	50
4.- PARTENARIADO CON LOS AGENTES SOCIALES	54
5.- ACTUACIONES A DESARROLLAR	56
5.1.- Entramado institucional que afecta al desarrollo de los recursos humanos	56
5.2.- Objetivos. Estrategias. Coherencia y concentración	64
5.3.- Descripción de las actuaciones propuestas	70
5.4.- Plan Financiero	88
5.5.- Fichas acciones (en anexo)	90

ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARAGÓN

1.1. Introducción. Aspectos generales

La Comunidad Autónoma de Aragón, situada en el noreste peninsular tiene 47.720,27 Km² de extensión y está habitada por 1.187.754 personas, lo que representa una densidad media de 24,88 habitantes/ Km².

Aragón, con el 2,98% de la población española y el 9,44% del territorio, aporta el 3,25% del PIB nacional con una participación del 2,98% en la población nacional y del 3,28% en el empleo. La participación de Aragón en la economía nacional muestra una ligera tendencia regresiva causada básicamente por el comportamiento negativo de su demografía.

Al analizar la estructura territorial del PIB aragonés se observa el fuerte desequilibrio existente entre lo que constituye el área metropolitana de Zaragoza (actual zona Objetivo 2) y el resto de Aragón (actual zona Objetivo 5b). El área metropolitana, de acuerdo con las tablas Input-Output de Aragón más recientes, concentra el 64,3% del VAB, esta área sólo abarca el 4,32% del territorio aragonés si bien concentra el 52,2% de la población total de derecho y el 43,2% del empleo total aragonés.

Debe señalarse como especialmente destacable el hecho de que la zona de actual objetivo 5b (95% del territorio y 47% de la población), presente un PIB/habitante considerablemente inferior al 75% de la media europea, el 63,24%.

Antes de entrar a valorar las tasas de la evolución regional de actividad, empleo y desempleo, es oportuno destacar algunas de las debilidades del PIB aragonés:

- Elevada dependencia del sector agrario, el peso relativo del VAB agrario es en relación con el nacional (4,34%) muy elevado en Huesca y Teruel (12%).
- Escaso desarrollo de los servicios, cuyo porcentaje del VAB nacional es el 63,38% en Aragón se sitúa en el 59,41%.
- Participación regresiva en la aportación a la riqueza nacional, pasando del 3,27% en 1994 al 3,25% en 1997.
- Fuerte tasa de descapitalización industrial, la variación del inmovilizado industrial en relación con el PIB industrial ha sido del -37,93%.
- Baja tasa de crecimiento económico, la tasa de crecimiento medio anual del VAB a coste de los factores en el periodo 1990-1997 ha sido en Aragón del 1,93%, mientras que para el conjunto nacional ha alcanzado la cifra de 2,22%.

1.2. Evolución regional de las principales variables del mercado de trabajo en el periodo 1993-1998

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS EN ARAGON			
AÑO	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo	Tasa de Paro
1993	47,5	39,1	17,7
1994	47,7	39,5	17,3
1995	47,1	39,7	15,7
1996	48,1	41,1	14,5
1997	48,7	42,4	12,9
1998	48,8	43,4	11,0

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD			
AÑO	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA
1993	44,0	41,1	49,6
1994	45,1	40,1	49,4
1995	45,2	43,5	48,1
1996	46,6	43,9	49,2
1997	46,9	45,6	49,6
1998	47,7	43,1	50,0

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO			
AÑO	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA
1993	37,7	35,6	40,1
1994	40,0	36,1	39,9
1995	40,3	37,2	39,9
1996	41,3	38,4	41,5
1997	41,5	42,0	42,9
1998	43,6	38,9	44,2

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO			
AÑO	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA
1993	14,4	13,4	19,1
1994	11,3	14,3	19,1
1995	10,7	15,0	17,0
1996	11,3	12,5	15,6
1997	11,1	11,1	13,5
1998	8,7	9,8	11,7

De los datos de actividad, empleo y desempleo, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

Actividad

- La población activa total ha aumentado al pasar de 474.100 personas en 1994 a 486.100 personas en 1998, en consecuencia, la tasa de actividad ha experimentado una trayectoria creciente, hasta situarse en términos de media anual del 48,8%, sin alcanzar el 50% que presenta en términos de media nacional.
- Este incremento se ha debido al aumento de la población activa femenina, cuya tasa se ha incrementado del 33,9% en 1993 al 37% en 1998, puesto que la masculina ha disminuido.
- La tasa de actividad ha aumentado ligeramente en Zaragoza y Teruel, y sensiblemente en Huesca.

Empleo

- La tasa de empleo ha mejorado en el periodo en más de 4 puntos (un 10,8%). Ha crecido en Huesca y Zaragoza; en Teruel, ha disminuido en el colectivo masculino.
- El empleo agrícola ha disminuido pasando del 12,7% en 1993 al 9,9% en 1998, que se mantiene, no obstante, muy por encima de la media nacional.
- Se ha incrementado el empleo industrial del 23,6% al 25,4% y el del sector servicios, del 54,7% al 57,4%.
- La tasa de empleo femenino se ha incrementado del 24,3 en 1993, al 29,9% en 1998, y el masculino del 54,7% al 57,2%.

Desempleo

- La tasa de paro se ha reducido considerablemente en las tres provincias, tanto entre los hombres como entre las mujeres, no obstante el paro femenino sigue siendo tres veces superior al masculino.
- Comparada con otras Comunidades Autónomas, a pesar de que nuestra tasa de actividad, del 48,8%, se sitúa por debajo de la media nacional (50,02%), la tasa de paro (11%) está muy por debajo de la media nacional (18,17%) y sólo es mejorada por Navarra y La Rioja.
- La tasa de paro de los menores de 25 años ha evolucionado del 35,1% en 1993, al 24,4% en 1998.

- Ha disminuido el porcentaje de parados de larga duración respecto al total de parados, de un 47% en 1993 a un 51,2% en 1998, pero se ha incrementado la proporción de entre ellos con más de dos años en el paro (del 61,1% al 63,2%).

Se puede concluir, por tanto, que la situación general del mercado de trabajo ha evolucionado favorablemente, aunque sigue habiendo un diferencial importante con relación a la media europea. Los colectivos más vulnerables (mujeres, menores de 25 años, parados de larga duración, etc.), no han mejorado su situación en términos relativos.

1.3. Principales aspectos del mercado de trabajo en el último trimestre de 1998

El año 1998 ha terminado con datos favorables del mercado de trabajo en Aragón respecto de los años anteriores, pues aunque el cuarto trimestre no fue la mejor época del año, el conjunto de 1998 supuso importantes avances en la creación de empleo.

Así, podemos indicar que en 1998 aumentó la población activa en un 0,34% y la población ocupada en un 2,58%, aunque el cuarto trimestre supuso una pequeña recesión respecto del trimestre anterior, puesto que la población activa descendió un 0,49% y la población ocupada un 0,64%.

En términos generales, cabe indicar que los parados disminuyeron un 15% respecto del cuarto trimestre del año anterior situándose en 53.300, una cifra algo superior a la del tercer trimestre de 1998, pero muy alejada de los 62.600 de 1997. Sin embargo, hubo un aumento de los parados que buscan su primer empleo, pues de los 10.000 censados en 1997, hemos pasado a 10.600 en el cuarto trimestre de 1998.

Por sexos, podemos señalar que entre los hombres descienden la población activa, la población ocupada y los parados, quedando sin variaciones los que buscan su primer empleo. Entre las mujeres aumentan la población activa, la población ocupada y la que busca su primer empleo. El paro femenino disminuye, aunque sigue siendo tres veces superior al masculino.

La población parada disminuye en todos los tramos de edad, excepto entre los mayores de 45 años y las mujeres entre 20 y 24 años, que crece.

La tasa de actividad en el cuarto trimestre es del 48,8% (un 0,1% superior a la de 1997). Este aumento se debe a la tasa de actividad femenina, que pasa del 35,6% en 1997 al 37% en 1998, mientras que la tasa de actividad masculina desciende en Teruel y Zaragoza.

La tasa de empleo aumentó en un punto respecto de 1997, alcanzando el 43,4%, siendo más notable ese aumento entre las mujeres y descendiendo entre los hombres en Teruel y Zaragoza.

La tasa de paro disminuye en casi dos puntos en Aragón, situándose en el 11%, siendo el descenso más acusado entre las mujeres.

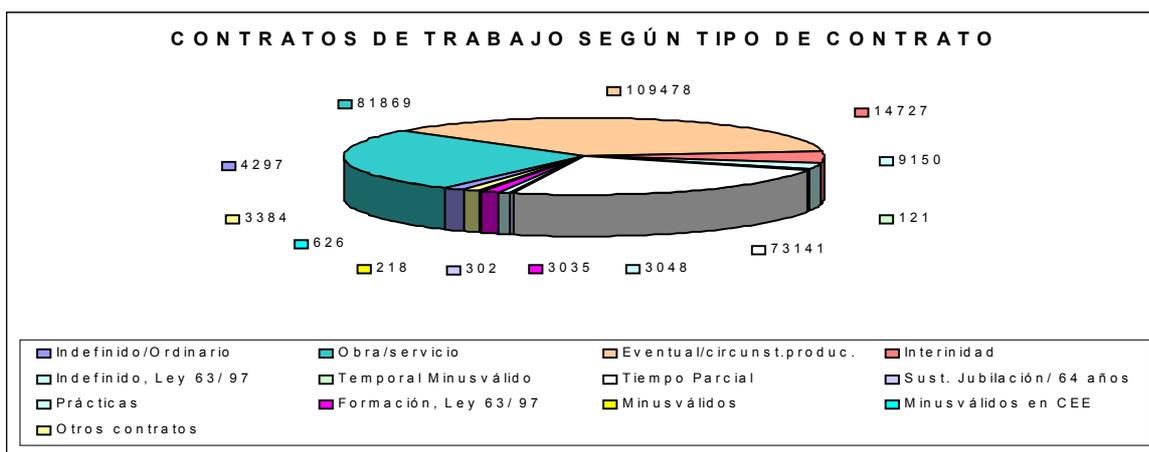
El número de asalariados ha aumentado un 5,24% en Aragón, un porcentaje superior al nacional (4,45%), alcanzando las 323.100 personas en el último trimestre de 1998. El aumento se ha centrado en el sector servicios, reduciéndose el número de contratos en el resto de los sectores. El 70% de los 17.300 nuevos asalariados aragoneses son mujeres, pero sólo el 34,6% de los trabajadores ocupados son mujeres.

Durante 1998 se produjo un incremento del 16% en la contratación en Aragón, se firmaron 313.402 contratos nuevos y se convirtieron en indefinidos 9.976 contratos. De esos 313.402 contratos, más de un 40% fueron firmados por mujeres, aunque el porcentaje de mujeres cuyos contratos se convirtieron en indefinidos no llegó al 30%.

Sólo un 10% de los nuevos contratos se realizan a personas mayores de 45 años y este porcentaje disminuye sensiblemente en el caso de las mujeres, a excepción de la contratación a tiempo parcial.

En cuanto a las modalidades de contratación, los datos son los siguientes:

Contratación indefinida a tiempo completo	7,46%
Contratación indefinida a tiempo parcial	1,10%
Contrato de duración determinada a tiempo completo	66,13%
Contrato de duración determinada a tiempo parcial	23,56%
Contratos formativos	1,72%



El autoempleo ha tenido una contribución muy importante a la creación de empleo en Aragón, sin que se deba asociar autoempleo con creación de empresas, pues no suele generar nuevos puestos de trabajo.

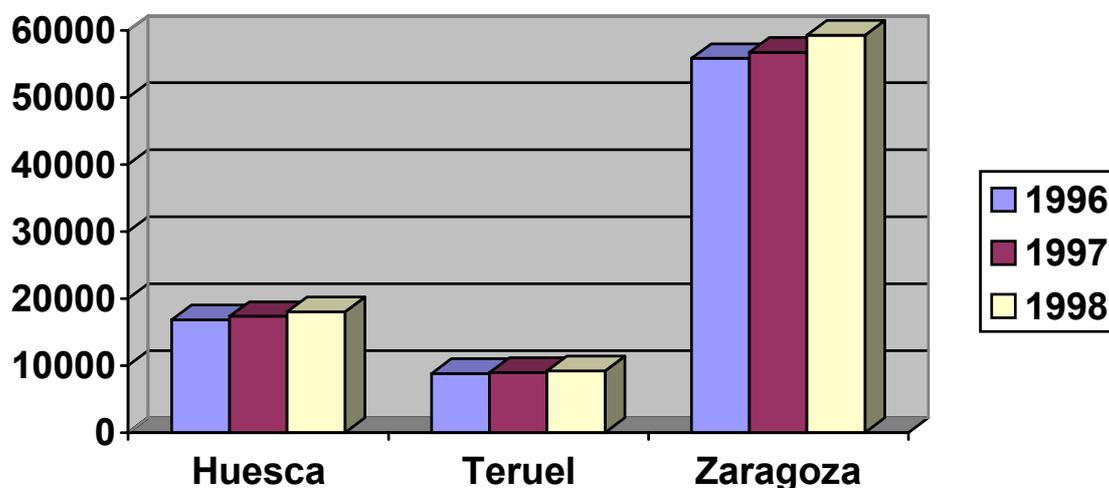
_El número de afiliados a la Seguridad Social¹ en el régimen especial de trabajadores autónomos en 1998 fue de 86.487, un 19,17% del total de trabajadores en Aragón. En el régimen especial agrario había 27.174 personas (5,96%) y en el régimen especial de empleadas del hogar, 2.335 personas (0,51%).

El número de empresas existentes en Aragón durante 1998² con un solo trabajador fue de 18.005, mientras que 14.424 empresas tenían entre dos y cinco trabajadores.

Los autónomos sin trabajadores a su cargo (44%) o con un máximo de cinco trabajadores (35%), suponen el 79% de las empresas.

1.4. Situación actual

TRABAJADORES AUTÓNOMOS



Los datos de las tasas de actividad, empleo y desempleo de los aragoneses mayores de 16, según el Observatorio Ocupacional (Aragón 1998.INEM. Fuente: EPA.INE. Cuarto Trimestre), son los siguientes:

¹ Tesorería General de la Seguridad Social.

² Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Del total de 996.300 habitantes de Aragón mayores de 16 años
486.100 (49%) son población activa, de los que
432.800 (89%) son población ocupada
53.300 (11%) son desempleados, entre los cuales
10.600 (20%) están buscando su primer empleo

De los 493.700 hombres de Aragón mayores de 16 años
300.900 (61%) son población activa, de los que
282.400 (94%) son población ocupada
18.400 (6%) son desempleados, entre los cuales
3.200 (17%) están buscando su primer empleo

De las 502.600 mujeres de Aragón mayores de 16 años
185.300 (37%) son población activa, de las que
150.400 (81%) son población ocupada
34.900 (19%) son desempleadas, entre las cuales
7.400 (21%) están buscando su primer empleo

TASA DE ACTIVIDAD	
Tasa de Actividad ³	48,8%
Tasa de Actividad Masculina	60,9%
Tasa de Actividad Femenina	37,0%
TASA DE EMPLEO	
Tasa de Empleo ⁴	43,4%
Tasa de Empleo Masculino	57,2%
Tasa de Empleo Femenino	29,9%
TASA DE PARO	
Tasa de Paro ⁵	11,0%
Tasa de Paro Masculino	6,1%
Tasa de Paro Femenino	18,8%

1.4.1. Actividad

Para hacer una justa apreciación de la situación del mercado de trabajo en Aragón, hay que tener en cuenta que más de la mitad de la población mayor de 16 años es inactiva, realidad que deriva del elevado envejecimiento de la población y de la débil incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

La Población inactiva ha crecido en Aragón en los últimos años alcanzando la cifra de más de 507.000 personas, que pueden agruparse como sigue:

³ Porcentaje de activos respecto de la población de 16 años y más

⁴ Porcentaje de ocupados respecto de la población de 16 años y más

⁵ Porcentaje de parados respecto de la población activa

▪ Jubilados y pensionistas	46%
▪ Labores del hogar	35%
▪ Estudiantes	15%
▪ Incapacidad permanente	3%
▪ Otra situación	1%

Estas peculiaridades determinan que nuestra tasa de inactividad se sitúe, e incluso se mantenga muy por encima de la media nacional, no obstante se observa un positivo descenso como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, aunque mayoritariamente para elevar la tasa de paro y no el nivel de ocupación.

En 1997 el número de pensionistas superó las 255.000 personas. El número de pensiones no contributivas superó las 12.000, las pensiones asistenciales fueron más de 1.100 y las prestaciones sociales y económicas de la Ley de Integración Social de las Personas con Minusvalía superaron las 4.200.

1.4.2. Empleo

El porcentaje de asalariados ha aumentado un 5,24% en Aragón, un porcentaje superior al nacional (4,45%), alcanzando las 323.100 personas en 1998, por sectores pueden distribuirse:

▪ Servicios	61%
▪ Industria	30%
▪ Construcción	7%
▪ Agricultura ⁶	2%

Al final de 1998 trabajaban en Aragón un 5,43% más de asalariados con contrato indefinido que el año anterior, porcentaje muy similar al nacional.

No ocurre lo mismo con los asalariados temporales, cuyo incremento es más del doble que el nacional: el 4,75% frente al 2,1% debido al importante crecimiento del número de asalariadas aragonesas (casi un 20% más).

La formación de los asalariados aragoneses es bastante alta y varía considerablemente según el sexo del trabajador, la mayor parte de los trabajadores tienen estudios medios, sin embargo el 37,5% de las trabajadoras tienen estudios superiores y sólo un 18% estudios primarios.

El Plan Nacional de Empleo destaca la precariedad de la contratación laboral en España, hecho que tiene consecuencias desfavorables sobre la productividad de las empresas, la formación de los trabajadores y la confianza de las familias, afectando de manera especial a los trabajadores con menor grado de cualificación.

⁶ La mayor parte de los activos del sector agrícola están dados de alta en el Régimen especial agrario

En 1998, se produjo un incremento en la contratación en Aragón del 16%, se firmaron 313.402 contratos nuevos y se convirtieron en indefinidos 9.976 contratos. De los contratos nuevos, más de un 40% fueron firmados por mujeres, sin embargo el porcentaje de mujeres cuyos contratos se convirtieron en indefinidos no llegó al 30%.

Del análisis de los contratos por edad se deducen los siguientes resultados:

- Indefinidos: franja de edad más numerosa, entre 30 y 39 años.
- Obra o servicio, predominan los menores de 25 años.
- Eventuales por circunstancias de la producción, fundamentalmente menores de 25 años.
- Tiempo parcial, menores de 25 años, principalmente.

Sólo un 10% de los nuevos contratos se realizan a personas mayores de 45 años y este porcentaje disminuye sensiblemente en el caso de las mujeres, a excepción de la contratación a tiempo parcial.

Con respecto a salarios, la ganancia media mensual en Aragón se sitúa por encima de la media nacional, con un salario medio mensual similar al existente en Cataluña o Cantabria, sólo superado por las Comunidades de Navarra, Asturias, Madrid y el País Vasco.

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se han convertido en un recurso que emplean las empresas para contratar, fundamentalmente mediante contratos temporales (eventuales, a tiempo parcial o de obra o servicio) a trabajadores jóvenes, principalmente hombres, en ocupaciones que exigen poca o nula cualificación.

En 1998, la contratación realizada por las ETT en Aragón fue de 47.152 contratos, el 15% de la contratación total de la Comunidad Autónoma, un 67% de los contratados fueron varones y la franja de edad más contratada se situó entre los 17 y los 24 años.

Del lado de la oferta de trabajo y haciendo un análisis provincial, se puede constatar que las ocupaciones más dinámicas en la provincia de Huesca son: trabajadores cualificados en actividades agrícolas, ajustadores y reparadores de equipos electrónicos, ebanistas y técnicos en control de calidad. Una expansión algo más moderada puede preverse en las ocupaciones de programadores y controladores de equipos informáticos, tejedores y personal de limpieza de oficinas. Por el contrario las ocupaciones con expectativas más sombrías son las de operadores de serrería y máquinas de contrachapado. Coincidiendo con sectores de industriales en declive.

En la provincia de Teruel, las más dinámicas son las de matarife y trabajadores de las industrias cárnicas, operadores de serrería y analista de sistemas, también en expansión, aunque algo más moderada la ocupación de operador de instalaciones de tratamiento de productos químicos. Las ocupaciones más estancadas son las de impresores de serigrafía y estampadores en plancha.

En la provincia de Zaragoza, por su parte, las ocupaciones más dinámicas a corto plazo son las de programadores de aplicaciones informáticas, operadores de máquinas para la fabricación de calzado y soldadores y oxicortadores. De forma más moderada, puede preverse una expansión en las ocupaciones de trabajadores cualificados en huertos, viveros y jardines, técnicos de control de calidad, representantes de comercio, trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánicos de equipos electrónicos y operadores de máquinas-herramienta. Por el contrario, son malas las expectativas para secretarios administrativos, joyeros y orfebres y cajistas y monotipistas.

En cuanto a la demanda, se puede realizar la siguiente distribución, de mayor a menor, para Aragón en 1998:

- Dependiente de comercio en general 19%
- Empleado administrativo en general 18%
- Peón de industria manufacturera en general 16%
- Limpiador en general 13%
- Camarero en general 6%
- Cajero de comercio 5%
- Peón de la construcción 5%
- Cocinero 4%
- Cuidador de guardería infantil 4%
- Peón de industrias alimentarias 4%
- Ordenanza 3%
- Mozo de carga y descarga, almacén 3%
- Auxiliar de clínica 3%
- Operador-grabador de datos en el ordenador 3%
- Maquinista de confección industrial 3%

De lo que se puede concluir que las ocupaciones más demandadas, se caracterizan por su baja cualificación profesional.

1.4.3. Desempleo

Con respecto al paro, manifestar que el paro registrado en Aragón sigue la tendencia descendente de los últimos años, así en abril de 1999 había 41.528 parados en Aragón.

PARO 1997		PARO 1998		PARA 1999 ⁷	
Aragón	España	Aragón	España	Aragón	España
48.891	2.075.659	42.744	1.785.692	41.528	1.708.000

El perfil del demandante de empleo aragonés es:

- Sexo: Mujer
- Edad: 34 años

⁷ Datos del INEM, abril 1999

- Nivel de Formación: Certificado de escolaridad
- 24 meses de antigüedad en el desempleo

Cabe destacar la enorme diferencia entre el paro femenino y el masculino, como queda de manifiesto en este cuadro de población activa, tasa de actividad y tasa de paro, por sexos:

	Población activa	Tasa de actividad	Tasa de paro
Hombres	49,55%	60,94%	6,13%
Mujeres	50,54%	37,00%	18,82%

En Aragón hay menor proporción de mujeres activas y la tasa de paro también es menor, pues hay un mayor envejecimiento de la población y un porcentaje de trabajo “invisible” de las mujeres bastante alto.

Según las cifras del INEM de abril de 1999, el paro registrado sobre la población activa de Aragón es del 8,54%, menor que el total nacional (un 10,47%) y siendo solo inferior en las Comunidades Autónomas de Baleares, Cataluña, Murcia, Navarra y Rioja.

Por comarcas, el paro ha descendido en la mayor parte de las comarcas aragonesas: Albarracín, con 77 parados menos es la que representa con un 22,22% la mayor reducción, le siguen Caspe (20,58%), Ribera Alta del Ebro (20,37%), Alto Gállego (20,08%) y las Cinco Villas (20,06%).

El resto de las comarcas han experimentado disminuciones por debajo del 20% o han visto incrementada su tasa de paro registrado. Las comarcas en las que más ha crecido el paro son Andorra y el Maestrazgo.

La definición de desempleo se centra en que las personas que no tienen empleo estén disponibles para trabajar y busquen activamente un empleo. Esto excluye algunos grupos que difícilmente pueden ser considerados parados, por ejemplo las trabajadoras desalentadas que no están inscritas en el INEM o aquellas que están trabajando menos horas de las que quisieran o de forma esporádica.

Esta oferta de mano de obra oculta es principalmente femenina y rural, que se suma a la reserva de fuerza de trabajo visible y hace aumentar el riesgo de las mujeres de permanecer en el paro. Si estos colectivos, que podríamos calificar de desempleados ocultos o encubiertos, fueran incluidos en una nueva caracterización de las personas en paro podrían obtenerse interpretaciones más reales de la situación socio-laboral.

1.5. Análisis de colectivos particulares

1.5.1. Mujeres

Las mujeres siguen siendo uno de los colectivos con más dificultades para insertarse en el mercado laboral. No sólo por los problemas para encontrar un empleo sino también por la peor calidad de éste y las discriminaciones que sufren en el mercado laboral.

España sigue teniendo la tasa de paro femenino más alto de todos los Estados miembros de la Unión Europea. A pesar de que la tasa de paro femenino en la Comunidad Autónoma de Aragón ha experimentado una mejoría por encima de la media española, la situación laboral de la mujer ofrece cifras llamativas:

	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	37,0%	60,9%
Tasa de empleo	29,9%	57,2%
Tasa de paro	18,8%	6,1%

La población activa aragonesa aumentó en 1998, gracias a las mujeres que se incorporaron al mercado laboral. Pero la tasa de actividad femenina es casi la mitad de la masculina y sigue estando por debajo de la media española.

Al analizar la situación laboral de la mujer debemos retomar el concepto del “otro desempleo”, que le afecta especialmente. Alude a las personas que, aunque desempleadas y con necesidad de trabajar, no buscan empleo de forma activa porque creen que no lo van a encontrar, por razones familiares o personales. También hay que tener en cuenta el gran número de mujeres trabajando a tiempo parcial que desearían trabajar un mayor número de horas.

La tasa de paro femenina en Aragón es tres veces superior a la masculina, teniendo en cuenta además que el 63,34% de los parados inscritos en el INEM son mujeres, mientras que en el total de la media española representan un 56,58%.

La antigüedad media de una mujer buscando empleo es de 24 meses, frente a los 16 meses de los hombres.

Entre las mujeres, el grupo de edad que mayor desempleo sufre es el de los 25 a los 29 años.

En cuanto a la relación entre desempleo y formación, Aragón presenta peculiaridades frente a la media española, al contar con un porcentaje significativamente mayor de paradas universitarias (las tres cuartas partes de las paradas universitarias son mujeres), así como de aquellas con Formación Profesional o BUP.

El abanico de ocupaciones en el que las mujeres son contratadas es mucho más reducido que el de los hombres, excepción hecha del sector público, donde hay un mayor número de mujeres contratadas que de hombres.

Los sectores en los que la ocupación femenina es más importante son el de la salud, los servicios sociales, la educación, las ventas al por menor, la administración pública, los servicios a las empresas y hoteles y restaurantes.

Las mujeres firmaron el 42,95% de los nuevos contratos que se realizaron en Aragón en 1998, un porcentaje superior a la media española, aunque su crecimiento con respecto al año anterior fue inferior al nacional.

Se observa que a mayor precariedad del contrato, más aumenta la proporción de mujeres. En efecto, entre los contratos firmados por mujeres en 1998 apenas encontramos contratos indefinidos, mientras que abundan las contrataciones a tiempo parcial. Estos contratos a tiempo parcial, en su mayoría fuera del horario habitual de la empresa, no ayudan a las mujeres a conciliar la vida laboral y familiar.

Los contratos varían según los grupos de edad:

1. Entre las menores de 20 años, el número de contratos es muy pequeño y se centra en las que tradicionalmente se han considerado ocupaciones de jóvenes, como repartidor a domicilio.
2. Entre 20 y 24 años, la mayor concentración se produce en ocupaciones asociadas a cierta presencia física, como son cajera de comercio, bailarina, azafata, etc.
3. En el grupo de edad de 25 a 29 años las ocupaciones tienen un alto grado de cualificación: economista, delegado comercial, ingeniero técnico, etc.
4. En el grupo de edad entre 30 y 44 años prima la inestabilidad, aunque se realizan muchos contratos a dos grupos bien diferentes: ocupaciones que requieren alta cualificación como médico o profesor de adultos y ocupaciones con poca cualificación, como celador de centro sanitario, auxiliar o limpiador.
5. Los contratos a mayores de 45 años se centran en ocupaciones relacionadas con la limpieza, la asistencia doméstica y las porterías.

Entre las discriminaciones laborales que sufren las mujeres se pueden destacar dos, fundamentalmente:

- Los salarios: el salario de la mujer es un 20% inferior al de un hombre en el mismo puesto, aumentando esta diferencia en empleos que requieren mayor cualificación e implican mayor grado de responsabilidad y en empleos con mayor antigüedad, donde la media de los salarios de las mujeres es tan sólo el 70% de la de los hombres.

- La promoción profesional: la oportunidad de una mujer de realizar una carrera profesional es mucho más reducida que la de los hombres, pues una serie de estereotipos hace que apenas se elijan mujeres para cargos directivos.

1.5.2. Jóvenes

El grupo de jóvenes tiene como característica fundamental unas tasas de actividad muy diferentes según edades. La tasa de actividad de los menores de 20 años es sólo de un 13,5%, pues la mayoría se encuentra estudiando a tiempo completo, mientras que alcanza un 52,8% en los jóvenes de 20 a 24 años.

Los jóvenes desempleados en Zaragoza ascienden a 15.895, lo que representa el 37,19% del total de desempleados en Aragón, porcentaje algo superior al nacional, donde los jóvenes representan un 36,27% del total.

La reducción del número de parados jóvenes es general, a excepción de las mujeres menores de 20 años en Teruel, destacando la importante reducción en las tres provincias entre los hombres menores de 20 años.

PARO REGISTRADO ENTRE LOS JÓVENES SEGÚN EDAD								
	<30 años	%	<20 años	%	20-24 años	%	25-29 años	%
HUESCA	1.918	35,12	213	11,10	691	36,03	1.014	52,87
TERUEL	1.399	33,42	140	10,00	518	37,03	741	52,97
ZARAGOZA	12.578	38,00	1580	12,56	4.795	38,12	6.203	49,32
ARAGON	15.895	37,19	1.933	12,16	6.004	37,77	7.958	50,07
ESPAÑA	647.674	36,27	95.230	14,70	246.952	38,13	305.492	47,17

El 67,08% de los jóvenes desempleados en Aragón son mujeres, un porcentaje superior a la media nacional (61,72%). Las mujeres desempleadas son mayoritarias en todos los tramos de edad, destacando la situación de Teruel, donde el 73,77% de los desempleados jóvenes son mujeres.

El desempleo es mayor entre los jóvenes cuya formación se limita al certificado de escolaridad.

La contratación de los jóvenes es menos estable que la del resto de los colectivos, observándose un mayor número de contratos formativos (3,16% frente al 1,94% del total de contrataciones), así como un menor porcentaje de contrataciones indefinidas (un 7,63% frente a un 8,69%).

En general, se aprecia una contratación y una demanda muy concentradas en pocas ocupaciones: mozo de carga y descarga, empleado administrativo y camarero.

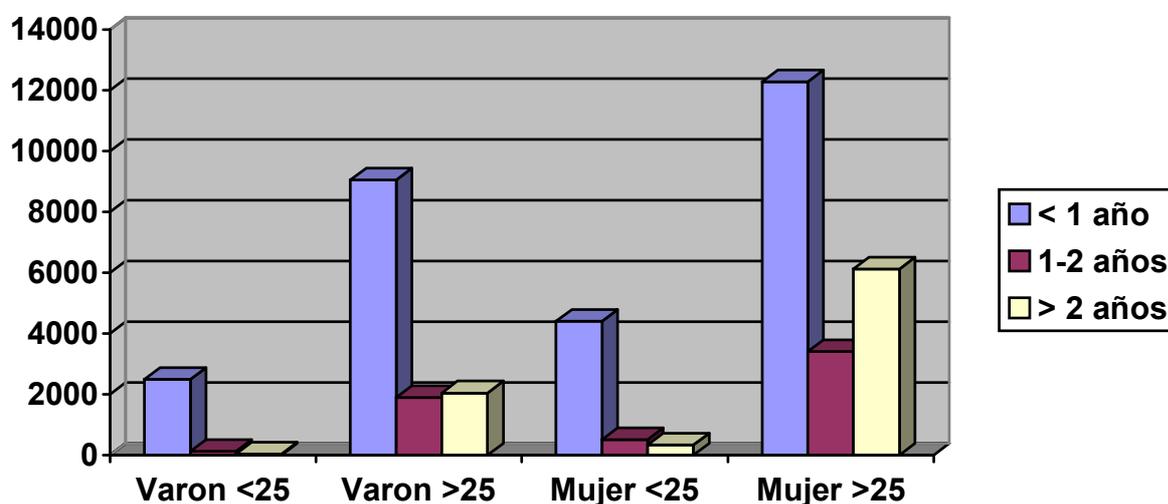
Sin embargo, el resto de ocupaciones más contratadas varían según la edad y el sexo:

- Entre los menores de 20 años destacan además, peón agrícola y trabajador agrícola, repartidor de propaganda y a domicilio, todas ellas con poca cualificación requerida.
- Entre los jóvenes de 20 a 24 años destacan las azafatas de degustación, reponedor de hipermercado y asistente de acompañamiento de grupos turísticos. Ocupaciones principalmente femeninas, en el área comercial y en las que se necesita una buena presencia física. Entre las ocupaciones masculinas destacan mozo de carga y descarga, peón industrial metal y peón de industria manufacturera.
- Entre los jóvenes de 25 a 29 años son significativas las contrataciones de economistas, ingenieros técnicos en mecánica, ingeniero técnico electricista, guía de turismo, trabajador social, programador de aplicaciones informáticas, farmacéutico, profesor técnico de FP, profesor de inglés y formador de formación ocupacional no reglada, ocupaciones todas ellas que requieren un alto nivel de cualificación.

1.5.3. Paro de larga duración

En Aragón el 30,4% de los hombres parados mayores de 25 años y el 43,7% de las mujeres paradas mayores de 25 años llevan más de un año buscando empleo. A esta cifra alarmante hay que añadir que el 28,1% de las mujeres paradas mayores de 25 años lleva más de dos años buscando un empleo.

Según la duración de la demanda de empleo, los parados aragoneses pueden clasificarse como se presenta en el siguiente gráfico:



Se ha clasificado a los 14.532 parados que en 1998 llevaban más de un año buscando empleo, por sexos y provincias, indicando el número de desempleados que llevan buscando un empleo más de un año y el porcentaje que representa sobre el total de desempleados de cada grupo de edad y sexo. Se han separado asimismo a los que llevan más de dos años buscando empleo, por considerar que es un periodo ya crítico y por tanto necesitado de actuaciones específicas.

	ESPAÑA		ARAGÓN		HUESCA		TERUEL		ZARAGOZA	
	Nº parados	%								
Varón menor 25 años										
más de un año	15.247	11,3	179	6,7	19	6	11	6	149	6,9
más de dos años	5.643	4,2	51	1,9	3	0,9	2	1,1	46	2,1
Varón mayor de 25 años										
más de un año	230.998	36	3.949	30,4	373	23,7	448	29,8	3.128	31,5
más de dos años	133.742	20,9	2.050	15,8	190	12,1	155	10,3	1.705	17,2
Mujer menor de 25 años										
más de un año	47.137	22,7	869	16,5	54	9,2	88	18,6	727	17,3
más de dos años	21.335	10,3	347	6,6	18	3,1	33	7	296	7
Mujer mayor de 25 años										
más de un año	384.728	47,9	9.535	43,7	1.199	40,2	823	40,6	7.513	44,8
más de dos años	255.310	31,8	6.128	28,1	751	25,2	474	23,4	4.903	29,2

Como se puede observar, la provincia de Zaragoza presenta las cifras más desfavorables, y Huesca la que, en casi todos los niveles presenta una situación más favorable, destacando el grupo de mujeres menores de 25 años, donde las cifras de desempleo son casi la mitad que en las otras dos provincias.

Como conclusión, podemos señalar que el problema del paro se concentra entre los mayores de 25 años y fundamentalmente entre las mujeres.

1.5.4. Discapacitados

El contexto del mercado de trabajo se muestra especialmente difícil para aquellas personas que presentan características personales o sociales particulares, por lo que es necesario potenciar la integración laboral de las personas con especiales dificultades.

En 1998 se firmaron en Aragón 313.402 contratos nuevos de los que 1.090 se realizaron con minusválidos. De estos, 626 se realizaron en Centros Especiales de

Empleo, 218 bajo la forma de contratos de minusválidos, 121 como contratos temporales minusválidos, 93 como indefinidos y 7 como contratos de formación.

Entre los minusválidos el grupo de edad que ha firmado más contratos es el de los 30 a los 39 años, seguido de los mayores de 45 años. Sólo un 16% de estos contratos se realizaron con mujeres.

En los contratos de minusválidos en centros especiales de empleo las franjas de edad más numerosa es la de 30 a 39 años y la de más de 45, pero sólo para los hombres. El 40% de los contratos se realizan a mujeres, fundamentalmente a las menores de 40 años.

1.5.5. Colectivos con evidente riesgo de exclusión (minorías étnicas, migrantes, exreclusos, extoxicómanos).

La información sobre estos colectivo en nuestra Comunidad Autónoma, no se presenta siempre fácilmente disponible de forma que puedan ser contabilizados y analizados homogéneamente, por lo que se presenta un somero análisis sobre la pobreza y la marginación en Aragón⁸.

Casi el 10% de las familias de Aragón viven en una situación de pobreza, es decir perciben menos de 28.000 ptas. por persona al mes, pero a esta situación tenemos que añadir que el 11% de las familias de Aragón se encuentra en el umbral de la pobreza (menos de 40.000 ptas por persona al mes).

La pobreza es un fenómeno que nace de la combinación de distintos factores económicos, socioculturales y políticos, por lo que es cambiante y difícilmente cuantificable, puesto que una parte importante de este colectivo no está empadronado y censado y por tanto, no aparece contabilizado como parado.

A partir de la década de lo ochenta, la pobreza ha alcanzado a nuevos colectivos: jóvenes parados, familias monoparentales, parados con más de 50 años y mujeres discriminadas en el mundo laboral.

El desempleo ha sido el factor principal que ha contribuido a la actual situación de pobreza:

- Desempleo cíclico debido a los cambios en la economía. Hay sectores de población muy sensibles a la coyuntura económica, trabajadores que pierden el empleo y no vuelven a recuperarlo.
- Desempleo estructural: las nuevas tecnologías obligan a determinadas empresas u oficios a desaparecer, creando parados de difícil reinserción.

⁸ Diagnóstico de marginación y pobreza en Aragón realizado por la Fundación Cultura y Empresa (CEPYME).

- Desempleo oculto, es decir, las personas impedidas para encontrar trabajo o que están desanimadas por algún tipo de discriminación.

La precariedad en el empleo y los contratos temporales también pueden empujar a la pobreza. La familia pobre genera un círculo vicioso al transmitir valores y hábitos de pobreza. La falta de empleo hace que los jóvenes no salgan del hogar, creando situaciones de convivencia difíciles. La protección social, que palia situaciones desfavorecidas, puede generar un efecto negativo si da lugar a comportamientos pasivos.

La situación de pobreza en Aragón, en cifras de 1997, es la siguiente:

- Pobreza extrema en Aragón. Se entiende que una persona vive en pobreza extrema cuando tiene que vivir con menos de 12.000 pesetas al mes, lo que supone el 15% de la renta media.

	Nº familias estimado	% familias estimado	% total familias	% familias pobres	Población estimada	% sobre la población estimada	% sobre total población	% sobre totales pobres
Huesca	590	13,54	0,9	4,5	4.040	14,65	1,8	8,8
Teruel	210	4,81	0,4	2,0	1.310	4,75	0,9	4,1
Zaragoza	3.560	81,65	1,2	6,1	22.230	80,60	2,6	11,2
Aragón	4.360	100	1,09	5,3	27.580	100	2,52	10,0

En Aragón la mayor población en situación de pobreza extrema se concentra en Zaragoza, donde se estima existían alrededor de 3.560 familias en 1997. En Teruel y Huesca, con una estimación de 210 y 590 familias respectivamente, la situación no es tan grave.

- Pobreza grave en Aragón. Se encuentran en una situación de pobreza grave aquellas personas que disponen de entre 12.000 y 20.000 pesetas al mes, esto es el 25% de la renta media.

	Nº familias estimado	% familias estimado	% total familias	% familias pobres	Población estimada	% sobre la población estimada	% sobre total población	% sobre totales pobres
Huesca	1.180	19,09	1,8	8,9	6.270	19,21	2,8	13,6
Teruel	870	14,08	1,7	8,3	4.040	12,37	2,8	12,7
Zaragoza	4.130	66,83	1,4	7,1	22.340	68,42	2,6	11,3
Aragón	6.180	100	1,55	7,6	32.650	100	2,6	11,8

De nuevo, es Zaragoza donde se concentra el mayor número de familias catalogables como “pobres graves”, estimándose en 4.130 las familias que se encontraban en esta situación en 1997, 1.180 en Huesca y 870 en Teruel. Aunque si se mide en términos relativos, no es tan acusado el porcentaje sobre el total de las familias.

- Pobreza moderada en Aragón. Se considera incluidos en esta definición a quienes perciben entre 20.000 y 28.000 pesetas por persona al mes (un 35% de la renta media):

	Nº familias estimado	% familias estimado	% total familias	% familias pobres	Población estimada	% sobre la población estimada	% sobre total población	% sobre totales pobres
Huesca	4.130	14,62	6,3	31,1	19.400	16,10	8,8	42,2
Teruel	4.500	15,93	9,2	42,8	17.470	14,50	12,4	55,0
Zaragoza	19.620	69,45	6,9	33,9	83.600	63,40	9,7	42,0
Aragón	28.250	100	7,11	34,6	120.470	100	9,81	43,5

Aunque por número sobresale Zaragoza, las provincias de Teruel y Huesca tienen porcentajes más elevados de familias pobres.

- Precariedad social en Aragón. Se encuentran en esta situación las personas que perciben entre 28.000 y 40.000 pesetas al mes, un 50% de la renta media y es lo que se conoce como “Umbral de Pobreza”.

	Nº familias estimado	% familias estimado	% total familias	% familias pobres	Población estimada	% sobre la población estimada	% sobre total población	% sobre totales pobres
Huesca	7.350	17,11	11,2	55,5	16.300	17,07	7,4	35,4
Teruel	4.940	11,50	10,1	46,9	8.970	9,39	6,3	28,2
Zaragoza	30.670	71,39	10,8	52,9	70.230	73,54	8,1	35,5
Aragón	42.960	100	10,85	52,5	95.500	100	7,87	34,6

Más de la mitad de las familias pobres de Aragón se encuentran en el Umbral de la Pobreza, lo que supone un tercio de la población pobre de Aragón y un 8% de la población total de nuestra Comunidad Autónoma.

Como conclusiones, señalar que la provincia y la ciudad de Zaragoza acaparan el mayor porcentaje y número absoluto de población pobre, sencillamente por su peso

demográfico en el conjunto de Aragón, pero además porque la pobreza más grave es la urbana.

La pobreza extrema en Aragón alcanza a menos del 3% de las familias y menos del 5% de la población se encuentra en situación de pobreza severa. Unas 10.500 familias sufren esta situación, de las cuales dos tercios se asientan en los barrios más deteriorados (Casco histórico, barrios obreros, suburbios, barrios rurales, etc.) de la ciudad de Zaragoza.

La pobreza moderada se encuentra extendida por todo Aragón y la precariedad social, presente en todo Aragón, tiene especial incidencia en el mundo rural debido al envejecimiento de la población y a las pensiones.

Por su parte, la marginación supone una inadaptación o falta de integración en la sociedad. La marginación suele ir asociada a la pobreza pero no se puede confundir con ella. Una situación de desempleo prolongada es fácil que derive en marginación.

La diversidad física, racial, sexual, generacional, territorial, religiosa, ideológica y cualquier otra, si no son toleradas por las sociedades donde se dan, generan individuos o colectivos marginados.

La marginación se concentra principalmente en las tres capitales de provincia aragonesas. Entre los que se califican como marginados nos encontramos grupos muy diferentes:

1. Personas aisladas y desarraigadas, como pueden ser transeúntes, indigentes, mendigos, sin techo, alcohólicos y psiquiatrizados. En un alto porcentaje, el alcohol está presente en este colectivo bien como causa o como consecuencia.
2. Jóvenes, toxicómanos, presos, exreclusos, enfermos de SIDA y prostitutas jóvenes de calle.
3. Minorías étnicas y colectivos de inmigrantes. Tanto los gitanos, que han padecido marginación desde hace más de 500 años, como los extranjeros que han acudido a nuestro territorio en busca de trabajo y que viven, muchos de ellos, en situación de ilegalidad, soportan la marginación.
4. Infancia marginada. El ambiente de conflicto familiar en el que viven algunos niños, aconseja dictar el desamparo en los casos de mayor gravedad. Pero hasta que intervienen las instituciones encargadas de ello, los hijos de este tipo de familias sobreviven en un mundo de carencias afectivas, tienen enfermedades, están desescolarizados. Todo este cúmulo de desventajas hace que se conviertan en futuros jóvenes inadaptados y marginados.

Del análisis de los fenómenos de la pobreza y la marginación, se ha constatado cómo

la falta de empleo puede considerarse como factor decisivo en la explicación de las causas y el origen de tales fenómenos. La nueva pobreza y los nuevos marginados proceden todos ellos de la exclusión del mercado laboral, por lo que es necesario crear nuevos empleos, mediante una política decidida y activa del empleo especialmente dirigida a personas con características muy determinadas.

Pobres y excluidos son los que más desventajas tienen a la hora de encontrar trabajo, por ello se hace necesario impulsar políticas activas de inserción laboral específicas para estos colectivos. Las políticas de inserción laboral no deben basarse exclusivamente en la formación sino que deben incluir apoyo psicológico, orientación y acompañamiento en el inicio de la vida laboral. Las rentas mínimas de inserción además de garantizar unos ingresos mínimos deberían preparar a los perceptores y a sus familias para reducir sus desventajas sociales.

Sobre el colectivo de extranjeros que trabajan en Aragón, se pueden señalar los siguientes datos con carácter específico:

En 1998 se registraron 10.804 contratos a 6.560 extranjeros, lo que supone el 3,75% del total nacional. La mayor parte de los emigrantes contratados en Aragón proceden de países africanos (53%, frente al 38% de la media nacional), de Europa Occidental y de Marruecos. Un 80% de la contratación a extranjeros es masculina y más del 50% de los contratos registrados corresponden a personas situadas entre los 29 y los 44 años de edad.

En Aragón se dieron 1,65 contratos por persona física, lo que nos indica la gran rotación existente, evidenciando que el tipo de contratación es fundamentalmente temporal: un 43% son contratos de obra o servicio y un 37% corresponde a la modalidad de eventual por circunstancias de la producción.

Las actividades económicas en las que se produce una mayor contratación de extranjeros son la agricultura y ganadería, los servicios empresariales, las industrias manufactureras y la construcción, en contraste con la media nacional, donde destacan las contrataciones en hostelería y comercio.

Los toxicómanos, son un colectivo que no debe ser estudiado aisladamente, sino como parte de otros grupos con características propias: desempleados de larga duración, minusválidos, gitanos, mujeres, personas sin formación o personas sin problemática especial a excepción de su drogodependencia. Por tanto, no parece positivo establecer medidas exclusivas para toxicómanos por la diversidad de su procedencia y porque estas personas deben relacionarse e integrarse con personas no toxicómanas.

Calcular el número de drogodependientes no es fácil, con salvedades, en Aragón se puede hablar, en 1998, de 1.574 personas asistidas, 170 personas atendidas en unidades hospitalarias, 173 usuarios de comunidades terapéuticas, 1.302 personas en tratamiento con metadona, más de 800 episodios de urgencias y unos 20 fallecimientos.

En Aragón, el toxicómano presenta el siguiente perfil: hombre, con graduado escolar, 29 años, soltero, separado o viudo. La principal droga continua siendo la heroína y el promedio de años de consumo de las personas en tratamiento es de ocho años. Más de un 30% de los drogodependientes tienen hijos, que constituyen un grupo de muy alto riesgo en relación con todas las formas de desviación social.

Casi todos han trabajado en alguna ocasión, y la edad media en la que tuvieron el primer empleo es de 15 años. Se trata de empleos de baja cualificación (peones sin cualificar, personal de hostelería y trabajadores de la construcción los hombres y las mujeres trabajan en hostelería, servicio doméstico y dependientas). El perfil escolar de los drogodependientes es muy deficiente, habiendo fracasado casi todos ellos en algún momento de sus estudios.

Las actuaciones dirigidas a la inserción laboral de toxicómanos deben centrarse en las personas que han superado las fases de deshabituación y tratamiento y se encuentran en la fase de inserción. Se ha detectado la falta de habilidades sociales de los pacientes en tratamiento en el momento de su reinserción laboral, por lo que surge la necesidad de realizar tareas de orientación y seguimiento de los pacientes en su regreso al mundo laboral.

2. PRINCIPALES RESULTADOS DEL PERIODO DE PROGRAMACIÓN ANTERIOR

La Comunidad Autónoma de Aragón ha sido beneficiaria durante el periodo 1994-98 de ayudas del Fondo Social Europeo para cofinanciar actuaciones en materia de recursos humanos y empleo que contribuyen a la consecución de los objetivos prioritarios número 3, combatir el paro de larga duración y facilitar la inserción profesional de los jóvenes y de las personas expuestas a la exclusión del mercado laboral; número 2: reconvertir las regiones afectadas por el declive industrial; y número 5 apartado b): fomentar el desarrollo rural facilitando el desarrollo y el ajuste estructural de las zonas rurales.

Durante estos seis años se han realizado actuaciones fundamentalmente en los siguientes términos:

- Acciones de formación:
 - Acciones y proyectos dirigidos a cualificar profesionalmente a los trabajadores en situación de desempleo con el objeto de favorecer su inserción laboral, atendiendo a las exigencias del sistema productivo.
 - Actividades de formación y orientación profesional que promuevan la integración socio-laboral de colectivos amenazados de exclusión. Se pretende el acceso al aprendizaje de oficios y también la cualificación profesional de personas con problemas de adaptación psicosocial o procedentes de situaciones de marginación, con el fin de incorporarlos al mercado de trabajo.
 - Actividades formativas de promoción de igualdad de oportunidades, dirigidas a las mujeres carentes de capacitación profesional básica o susceptibles de especialización adecuada a la demanda empresarial.
 - Programa de Prácticas, en acciones dirigidas a los alumnos desempleados, ejecutadas en colaboración con empresas que se comprometen a facilitar una experiencia de trabajo en alternancia con la formación teórica.
 - Actividades formativas dirigidas a trabajadores ocupados que permitan mejorar la cualificación profesional de cuadros medios y técnicos.
 - Acciones de apoyo a la cualificación de recursos humanos de alto nivel
 - Becas a investigadores para proyectos
 - Formación de postgrados y doctorados
 - Prácticas en Centros Tecnológicos
- Medidas de ayudas a la creación de empleo:
 - Ayudas para contratación estable, indefinida, de desempleados, efectuada por cualquier tipo de empresa o empresario individual
 - Ayudas al Empleo Autónomo destinadas a facilitar la instalación de trabajadores por cuenta propia o constituyendo una sociedad civil
 - Ayudas a Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales para creación y mantenimiento de puestos de trabajo
- Medidas de Orientación y asistencia técnica:
 - Jornadas y seminarios de información y sensibilización

- Unidades de Inserción Laboral, para la orientación y asesoramiento de alumnos desempleados
- Medidas de orientación y asesoramiento dirigidas específicamente a colectivos con dificultades de inserción, con objeto de favorecer su inserción sociolaboral
- Asistencia Técnica al Programa propiamente dicha: Asistencia telemática y asistencia externa para el seguimiento y control de las acciones

La ejecución de estas acciones en el periodo 1994-99, representará un coste total de más de 20 mil millones de pesetas, de los que casi 10 millones habrán sido Ayuda FSE

1994-1999	COSTE	AYUDA FSE	% FSE
OBJETIVO 3	7.478.675.584	3.365.404.013	45%
Obj. 2 (94-96)	855.610.486	385.024.719	45%
Obj. 2 (97-99)	5.616.531.406	2.808.265.703	50%
OBJETIVO 2	6.472.141.892	3.193.290.422	
OBJETIVO 5B	6.334.708.032	3.167.354.016	50%
TOTAL	20.285.525.508	9.726.048.451	

La ejecución financiera avanza a buen ritmo, habiéndose acelerado el mismo en los últimos años del programa 1998 y 1999, de forma que se ejecutará la totalidad del mismo a finales del periodo. En cuanto a la ejecución material, hasta finales del año 1998, se han beneficiado de estas acciones un total de 126.386 personas. Por años, la progresión de beneficiarios muestra igualmente la aceleración de los programas en los últimos periodos, lo que hace prever que al finalizar el año 99, el total de beneficiarios se acercará a 200.000

CUADRO DE BENEFICIARIOS POR ANUALIDADES Y OBJETIVOS

OBJ	TOTAL	1994	1995	1996	1997	1998
	94-98					
2	61.679	621	1.039	8.731	9.251	42.037
3	35.864	2.837	5.035	9.204	7.421	11.367
5b	28.843	1.908	4.127	7.239	9.441	6.128
TOTAL	126.386	5.366	10.201	25.174	26.113	59.532

Del total de beneficiarios, 41.660 eran ocupados; 32.783 parados de más de un año, 46.617 jóvenes menores de 25 años, 62.211 mujeres, y 35.361 pertenecientes a grupos amenazados de exclusión

BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS DESDE 1994 HASTA 1998:

OBJ.	TOTAL	Situación de desempleo				Sexo		Edad		Excluidos	
		Desempleados		Empleos	Otros	H	M	<25	>25	Minusv	Otros
		>1 año	<1 año								
2	61.679	17.986	11.488	30.599	1.606	35.932	25.747	17.278	44.401	14.045	17.861
3	35.864	10.240	25.624	0	0	13.664	22.200	16.284	19.580	538	2.797
5b	28.843	4.557	11.659	11.061	1.566	14.579	14.264	13.055	15.788	120	0
TOTAL	126.386	32.783	48.771	41.660	3.172	64.175	62.211	46.617	79.769	14.703	20.658

El fuerte incremento que experimenta el programa objetivo 2 en el año 98, se debe a la incorporación de medidas que atienden a grupos amenazados de exclusión, en el marco del desarrollo local y urbano, en las áreas marginales de Zaragoza capital. Así, en la distribución porcentual, se revela que un 51% de los destinatarios del objetivo 2, pertenecen a grupos de exclusión. Es de destacar la concentración en el colectivo de mujeres de las ayudas del objetivo 3, en el que suponen el 62% de los beneficiarios

PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL DE CADA OBJETIVO

OBJ.	TOTAL	Situación de desempleo				Sexo		Edad		Excluidos	
		Desempleados		Empleos	Otros	H	M	<25	>25	Minusv	Otros
		>1 año	<1 año								
2	61.679	29%	19%	50%	3%	58%	42%	28%	72%	23%	29%
3	35.864	29%	71%	0%	0%	38%	62%	45%	55%	2%	8%
5b	28.843	16%	40%	38%	5%	51%	49%	45%	55%	0%	0%
TOTAL	126.386	26%	39%	33%	3%	51%	49%	37%	63%	12%	16%

La incidencia de las ayudas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en la Comunidad Autónoma de Aragón tiene una importancia creciente en la racionalización de la gestión y de las necesidades de seguimiento que implica la generación de empleo. De hecho la prioridad ha pasado de ser la estricta generación de empleo a significar la generación de empleo estable, cualificado y duradero. Se debe destacar asimismo la creciente implicación de las empresas en la planificación de los cursos de formación y su participación directa en las acciones de fomento de empleo.

En cuanto a la gestión, las deficiencias observadas proceden de propia la programación inicial. Sería recomendable una mejora en la definición de objetivos y beneficiarios, una identificación de indicadores informatizada que permita dar un seguimiento más adecuado y establecer un mayor rigor en la selección de los beneficiarios.

En todo caso se ha alcanzado un nivel de gestión cada vez más sistemático y eficaz de acuerdo con manuales de procedimiento que se han ido elaborando conforme se observaban carencias en los procesos. La informatización de los datos en las Entidades colaboradoras que imparten los cursos y en la Unidad Administradora de la Formación, proporciona asimismo información con mayor rapidez y exactitud.

Estas mejoras en los procedimientos han tenido como consecuencia que las actividades de control, además del puramente financiero de fiscalización previa propio de la intervención de la Administración Pública, se hayan extendido a controles externos sobre la ejecución material de las acciones y su alcance. Complementados con los procesos de evaluación intermedia que han tenido lugar durante el periodo, han supuesto una fuente de retro-alimentación para el proceso y han proporcionado una rica experiencia y adicional aprendizaje tanto para los gestores como para los promotores que ha sido utilísima en el presente periodo de programación.

A continuación se exponen más detalladamente las características de los Programas operativos objetivos 2 y 3, así como del Documento Único de Programación del objetivo 5b, las actuaciones en cada uno de ellos y los resultados de sus evaluaciones intermedias.

2.1. Programa Operativo Objetivo 3 1994-1999

Programa Operativo Objetivo 3 1994-1999, este Programa Operativo destinado a la lucha contra el paro de larga duración, la inserción profesional de los jóvenes, las mujeres y las personas amenazadas de exclusión, tiene carácter horizontal y afecta a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón. Su tasa de cofinanciación es del 45%. El importe de la inversión de este programa es de 7.478.675.584 pesetas.

La ejecución avanza a buen ritmo, esperando finalizar a 31.12.99 con un grado de ejecución del 100%. Hasta finales de 1998, un total de 35.864 personas han sido beneficiarias de estas acciones:

Acciones	Coste Total P.O. (1)	Ayuda FSE
Paro de larga duración. Formación Profesional Ocupacional	2.166.757.936	975.041.071
Paro de larga duración. Ayudas al Empleo	987.967.538	444.585.392
Jóvenes. Formación Profesional Ocupacional	2.510.083.020	1.129.537.359
Jóvenes. Ayudas al Empleo	580.421.133	261.189.510
Amenazados de exclusión. Formación Profesional Ocupacional	541.975.529	243.888.988
Mujeres. Formación Profesional Ocupacional	556.418.440	250.388.298
Mujeres. Ayudas al Empleo	0	0
Asistencia Técnica	135.051.989	60.773.395
TOTAL	7.478.675.584	3.365.404.013

(1) Cuadro Financiero Vigente, según última reprogramación, para DGA

El Programa Operativo Objetivo 3 1994-1999, se estructuró sobre la base de los siguientes ejes prioritarios:

Eje I.- Facilitar la inserción de los amenazados de paro de larga duración

Una actuación eficaz en este campo comprende un conjunto integrado de actividades destinadas a mejorar las posibilidades de empleo de los parados que tienen el riesgo de acabar convirtiéndose en parados de larga duración y de los que ya se encuentran en dicha situación. Así, las medidas que se desarrollan en este eje deben agruparse en: a) Medidas de formación profesional ocupacional que atiendan a las necesidades del mercado y a las del individuo al que se dirige dicha formación; b) Ayudas al empleo dirigidas hacia determinados grupos de desempleados y complementarias a las medidas de formación.

Eje II.- Facilitar la inserción profesional de los jóvenes.

Las acciones que articulan dentro de este eje consisten en: a) Proporcionar a los jóvenes parados de una formación básica, y una mayor cualificación profesional. También la formación deberá dirigirse a aquellos que han tenido un empleo anterior pero que posean cualificaciones inadecuadas para el desarrollo de las profesiones que demanda el sistema productivo; b) Promover incentivos a la creación de empleo estable, bien mediante la ayuda al autoempleo, bien mediante la ayuda a la creación de empresas de economía social.

Eje III.- Promover la integración de las personas amenazadas de exclusión

En la misma dirección que las acciones previstas con carácter general, se articulan programas específicos dirigidos a colectivos que como consecuencia de sus peculiares características, presentan una situación social precaria y con escasa formación personal y profesional. Se ofrece una formación polivalente y básica, que permita a los colectivos seleccionados acceso a los diferentes tipos de actuaciones con demanda en el mundo laboral, insistiendo, en medidas de inserción profesional y reciclaje ocupacional. Se pretende asimismo proporcionar orientación y asesoramiento a estos colectivos mediante técnicas de movilización, planes personales de inserción y otras medidas de acompañamiento.

Eje IV.- Promover la igualdad de oportunidades

Los objetivos primordiales dentro de este eje son primero fomentar la formación profesional ocupacional para mujeres paradas en aquellas ocupaciones que se encuentran subrepresentadas y para favorecer su reinserción profesional después de una larga interrupción y segundo el estímulo del autoempleo femenino.

Eje V.- Asistencia Técnica

Comprende determinados tipos de acciones que sirven de soporte o apoyo técnico a la preparación y aplicación de las medidas descritas dentro de los restantes ejes: Elaboración de estudios sectoriales; elaboración de material didáctico; transferencia de conocimiento en materia metodológica u organizativa; soporte al seguimiento de los programas; evaluación de los programas mediante encuestas, estudios e investigaciones; Unidades de Inserción Laboral

Entre otras, resaltar las siguientes **conclusiones de la evaluación intermedia del Programa Operativo Objetivo 3 1994-1999**; haciendo especial hincapié en que el Programa Operativo no está finalizado, y, por tanto, no se valora el impacto de los años 1998 y 1999, los de mayor gasto e incidencia del Programa:

Del grado de ejecución financiera, que había tenido desviaciones significativas con el plan, durante el periodo 94-96, se ha equilibrado en el periodo 97-98 ajustándose mejor a lo planeado. El número de beneficiarios de los programas de formación y ayudas al empleo - grado de ejecución física - ha sido significativamente mayor al programado, y por tanto el grado de eficiencia es destacable, con un coste/alumno claramente inferior al presupuestado. Los costes/hora de formación alumno han sido un 40% menores para 1996, un 23% para 1997 y prácticamente iguales a lo presupuestado para 1998, en el Eje 1 y en el Eje 2 un 37% y 60% menores para 1996 y 1998, y coincidentes con lo presupuestado en el 1997.

La tasa de cobertura general, considerando toda la población parada en Aragón y todos los beneficiarios del Programa operativo es del 16,7% en 1996, el 14,8% en 1997 y del 26,6% en 1998. En cuanto a la concentración de las intervenciones, si se consideran los colectivos por tramos de edad y nivel de estudios, y se comparan los beneficiarios del programa con el paro de dichos colectivos en Aragón, se concluye que hay cierto desequilibrio. No así cuando los colectivos de parados se clasifican por sexo y antigüedad en el paro, en este caso, la contribución de las acciones, se ajusta en su concentración a la estructura del paro.

Con respecto a la evaluación de la calidad de las acciones, hay que distinguir entre las actuaciones formación y las ayudas al fomento del empleo:

- El evaluador realizó una encuesta entre los alumnos de la que se desprende que entre el 80% y el 90% de los alumnos emiten una valoración positiva del curso, un 91% está satisfecho con su realización y el 48% piensa que está más preparado para su acceso al mercado laboral y el desarrollo de su trabajo.
- En el caso de las ayudas al fomento del empleo, destacar la importancia que ha ido adquiriendo la línea de ayudas para la creación de empresas de economía social. El 39% de los encuestados opina que las acciones han sido adecuadas.

Respecto al impacto de las acciones, se debe destacar:

La tasa de inserción de los alumnos de formación profesional ocupacional tiene una tendencia creciente, a medida que pasa el tiempo, pasando de un 23% al finalizar el curso hasta el 44% a los 18 meses.

- El porcentaje de alumnos que se deciden por el empleo por cuenta propia es sólo del 4%, siendo mujeres la mayoría de los que toman esta opción. El paro entre los alumnos que terminan los cursos afecta más a las mujeres, menores de 25 años, y con estudios superiores.
- El 67% de los contratos que se firman son temporales, lo que pone de manifiesto la precariedad de la contratación en este tipo de ayudas, aspecto que deberá tenerse en cuenta a la hora de valorar la contratación de los centros de formación.
- Las ayudas al fomento del empleo, generan a los beneficiarios de la misma, una inserción en el mercado de trabajo, estable y duradera.
- Con este tipo de ayudas se incentiva con éxito el autoempleo, propiciando así la creación de otros puestos de trabajo colaterales y desarrollando el tejido empresarial aragonés. El 83% de los autónomos tienen más de 25 años, el 57% tiene menos de un año de antigüedad en el desempleo y por nivel de estudios, el 37% tiene estudios primarios y el 31% superiores.
- El 74% de los beneficiarios empleados por cuenta ajena tienen 25 años o más, estudios primarios y menos de un año de antigüedad en el desempleo.

2.2. Programa Operativo Objetivo 2 1994-1996

En el Programa Operativo Objetivo 2 1994-1996, destinado a la mejora de regiones con declive industrial, afecta al núcleo urbano de Zaragoza y su entorno industrial (17 municipios). Participan en él el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Social Europeo (FSE), desarrollan actuaciones tanto la Administración Central del estado, como la Comunidad Autónoma de Aragón, como las Administraciones locales elegibles territorialmente.

El Subtramo Fondo Social Europeo es de 855.610.486 pesetas, siendo su tasa de financiación el 45%. El Programa Operativo Objetivo 2 1994-1996, Subtramo FSE, se ha cerrado al 100% de ejecución. Un total de 10.391 personas fueron beneficiarias de este Programa.

Acciones	Coste Total (1)	Ayuda FSE
Apoyo al empleo y competitividad de las Pymes	706.886.586	318.098.964
Fomento de la Investigación, Tecnología e innovación	134.056.124	60.325.256
Asistencia técnica	14.667.776	6.600.499
TOTAL	855.610.486	385.024.719

(1) Cuadro Financiero Vigente, según última reprogramación, para DGA

Las intervenciones del Fondo Social Europeo se estructuraron de la siguiente manera:

Acciones de Formación Profesional continua, nuevas cualificaciones y recuperación de perfiles tradicionales que incluyen medidas de formación permanente y reciclaje de gerentes, cuadros y personal de las Pymes que permitan potenciar, de la forma más flexible y actualizada posible, la adquisición de conocimientos teóricos y sobre todo la práctica profesional idónea en materias diversas.

Formación en investigación y desarrollo, ciencia y tecnología. Se incluyen en este eje acciones de formación profesional permanente en el ámbito de la investigación científica y de innovación tecnológica, a través de cursos de postgrado o de tercer ciclo universitario de alta cualificación.

Asistencia Técnica. Comprende acciones, todas ellas complemento y aplicación de las medidas anteriores, básicamente relacionadas con estudios e información de diagnóstico y demanda formativa, encuentros que potencien la transferencia e intercambio de experiencias y de tecnología de formación y campañas de difusión y acciones de seguimiento y evaluación.

Según **las conclusiones de la evaluación final del Programa Operativo Objetivo 2 1994-1996** del subtramo FSE, puede afirmarse que los diferentes indicadores del mercado de trabajo de la zona objetivo 2, han mejorado ligeramente durante el periodo 1994-1996, de tal forma que aumenta la tasa de actividad y de empleo, y se reduce la tasa de desempleo. Analizando por sectores de actividad, el sector industrial continúa, no obstante, un proceso de declive y de pérdida de empleo, disminuyendo del 28,3% sobre el total de empleos a un 26,1%, al igual que el sector agrícola que sigue sufriendo un fuerte proceso de pérdida de empleo. El sector de la construcción mantuvo los niveles en el periodo y se detectó un fuerte crecimiento en el sector servicios, de suficiente importancia como para compensar las pérdidas de los otros sectores.

Por grupos de edad, en la zona objetivo 2 la población de 16 a 24 años ha reducido el número de parados mientras que en el resto de la población ha aumentado, incrementándose el porcentaje de parados de larga duración. Por sexo, la mujer a diferencia del hombre ha aumentado el número de parados, como consecuencia, entre otras, de la paulatina incorporación de la mujer al mundo laboral.

Se observa una ligera reducción de los niveles de paro del colectivo con bajo nivel de cualificación, aun cuando sigue siendo el colectivo más importante entre los desempleados, y un aumento en el colectivo con estudios medios y superiores.

El análisis macroeconómico del Subprograma FSE en términos de empleo es difícil de establecer, dado que el tipo de acciones incluidas van dirigidas a mejorar la cualificación de los recursos humanos de la zona Objetivo 2, lo que no se traduce de forma inmediata en generación de empleo. Por otra parte, el presupuesto anual del

Subprograma FSE de la zona objetivo 2 (94-96) representa el 0,05% del PIB de la zona objetivo 2. Sin embargo, puede constatarse que la mejora de la cualificación de los recursos humanos, produce una mejora en las condiciones de empleabilidad de la población ocupada, aumentos en la productividad y la competitividad de las empresas y, a medio plazo, la disponibilidad de una mano de obra cualificada y adaptada a las necesidades de las actividades económicas.

Del análisis del mercado de trabajo de la zona objetivo 2 se desprende que existen importantes colectivos que no han sido incluidos dentro del Programa Operativo Objetivo 94-96, como parados de larga duración, colectivos con riesgo de exclusión del mercado de trabajo, que precisan actuaciones específicas.

La mayor parte de las recomendaciones de este Informe de Evaluación final del Programa Operativo Objetivo 2 1994-1996, se tuvieron en cuenta en la planificación y elaboración del Programa Operativo del Objetivo 2 1997-1999, actualmente en ejecución, y que aún no ha sido evaluado.

2.3. El Programa Operativo Objetivo 2 1997-1999

El Programa Operativo Objetivo 2 1997-1999, destinado como el anterior periodo 94-96, a la mejora de regiones con declive industrial, afecta al núcleo urbano de Zaragoza y su entorno industrial (17 municipios). Participan en él el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Social Europeo (FSE), desarrollan actuaciones tanto la Administración Central del estado, como la Comunidad Autónoma de Aragón, como las Administraciones locales elegibles territorialmente.

El subtramo Fondo Social Europeo es de 5.616.531.406-pesetas, siendo su tasa de financiación el 50%, se encuentra en un avanzado grado de ejecución. Un total de 51.288 personas han sido beneficiarias del programa durante los años 1997 y 98.

Acciones	Previsto P.O. (1)	Ayuda FSE
Formación Ocupados	2.335.334.182	1.167.667.091
Formación Formadores	36.577.596	18.288.798
Formación Activos	1.186.996.732	593.498.366
Formación Formadores	25.560.546	12.780.273
Formación Investigadores	17.726.034	8.863.017
Formación Postgrados	972.214.028	486.107.014
Formación Investigadores	195.757.230	97.878.615
Formación en Tecnologías de futuro	99.831.600	49.915.800
Formación colectivos dificultades de inserción	719.747.236	359.873.618
Asistencia Técnica	26.786.222	13.393.111
TOTAL	5.616.531.406	2.808.265.703

(1) Cuadro Financiero Vigente, según última reprogramación, para DGA

Las actuaciones de Fondo Social Europeo en el Programa Operativo objetivo 2 1997-1999, se han estructurado en los siguientes ejes prioritarios:

Eje I.- Apoyo al empleo, la competitividad y la internacionalización de la actividad económica

Dado el estratégico papel que desempeñan los recursos humanos en el incremento de la productividad de las empresas y la necesidad de acomodar éstos al nuevo escenario mundial, es necesario desarrollar medidas que respondan a las nuevas exigencias que tienen los recursos humanos existentes y que sigan las directrices emanadas del estudio de necesidades de formación en las empresas de la zona Objetivo 2. Se han articulado en las siguientes medidas: 1.- Formación de ocupados, formación permanente y reciclaje de gerentes, cuadros y personal del Pymes y no Pymes, cualificación de autónomos; 2.- Formación de formadores, docentes y gestores de centros de formación; 3.- Formación de desocupados.

Eje II.- Protección del medioambiente.

Desarrollo de acciones dirigidas a desarrollar y proteger el medioambiente, considerando que puede llegar a ser una fuente potencial del incremento de la competitividad a la vez que ayuda a la creación de puestos de trabajo. Se han planificado las siguientes medidas: 1.- Formación y ayudas a investigadores; 2.- Formación de formadores y auditores medioambientales.

Eje III.- Fomento de la Innovación, la Tecnología y la Innovación.

Desarrollando las acciones siguientes: 1) Formación de postgrado Se pretende aumentar la competitividad de las empresas del Objetivo 2, mejorando el nivel de cualificación de su futuro personal a través de un programa de actuación específico que permita el desembarco de jóvenes universitarios en puestos claves de las empresas aragonesas; 2) Formación de investigadores, se incluyen actuaciones que permitan el desarrollo constante y la expansión de técnicos y personal cualificado en el ámbito de la investigación científica y de innovación tecnológica; 3) Formación en Tecnologías del futuro

Eje V. Desarrollo Local y Urbano

Dentro de la zona Objetivo 2, existe una zona, sometida a una gran degradación social a la vez que sufre un tremendo declive industrial, empresarial y urbanístico, por ello es necesario actuar para invertir el deterioro. Se desarrollan acciones de formación, orientación, asesoramiento y planes personales de inserción dirigidos a colectivos con dificultades de inserción.

Eje VI. Asistencia técnica

Con el desarrollo de acciones de: 1.- Mejora de los procesos formativos; 2.- Evaluación y control; 3.- Participación de agentes sociales; 4.- Estudios de viabilidad y proyectos. No se pueden aportar conclusiones de la evaluación, pues todavía no se ha realizado para este periodo.

2.4. Documento Único de Programación Objetivo 5b) 1994-1999

El Documento Único de Programación Objetivo 5b) 1994-1999 es destinado al Desarrollo Rural, afectado por tanto al todo el territorio aragonés, salvo el territorio elegible a Objetivo 2. Participan en él el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, FEDER, el Fondo Social Europeo, FSE y el FEOGA-O, desarrollando actuaciones todas las administraciones implicadas.

El subtramo Fondo Social Europeo es de 6.334.708.032 pesetas siendo actualmente su tasa de cofinanciación el 50%. Su ejecución avanza a buen ritmo, estando prevista su finalización a 31.12.99. Un total de 28.843 personas han sido beneficiarias en el periodo 94-99 de las acciones de este programa.

Acciones	Previsto P.O. (1)	Ayuda FSE
Formación Profesional Ocupacional	4.502.744.802	2.251.372.401
Ayudas al Empleo	1.368.536.196	684.268.098
Orientación profesional y asesoramiento	175.394.370	87.697.185
Investigación y desarrollo	288.032.664	144.016.332
TOTAL	6.334.708.032	3.167.354.016

(1) Cuadro Financiero Vigente, según última reprogramación, para DGA

Se incluyeron en el Subprograma Fondo Social Europeo, las siguientes medidas:

Medida 13. Formación y nuevas cualificaciones

El establecimiento de esta medida se debe al intento de mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en activo y los desempleados localizados en núcleos rurales, con objeto de incrementar sus posibilidades de inserción laboral en actividades productivas que contribuyan al desarrollo socioeconómico de la zona. Las actuaciones desarrolladas se enmarcan en los siguientes campos: 1) Formación profesional de empresarios y trabajadores del sector agrario; 2) Formación profesional de emprendedores y trabajadores de la industria y los servicios; 3) Formación profesional de desempleados y trabajadores del sector turístico; 4) Cualificación de trabajadores de oficios tradicionales (artesanía); 5) Formación dirigida a la conservación y reconstrucción del patrimonio natural y cultural; 6) Formación de formadores (creación de empresas e inserción profesional); 7) Prácticas no laborales en Pymes

Medida 14. Fomento de la creación de empleo

Se establecen líneas específicas de apoyo a la creación de puestos de trabajo en zonas rurales de la Comunidad Autónoma de Aragón, que favorezcan el crecimiento y desarrollo productivo de las actividades económicas fomentadas: 1) Ayudas a la contratación por cuenta ajena; 2) Fomento del autoempleo; 3) Ayudas a la creación de empresas de economía social

Medida 15. Orientación Profesional y asesoramiento. Asistencia Técnica

Realización de actuaciones de orientación profesional, dirigidas a trabajadores de pequeñas y medianas empresas y aquellos sectores que se encuentran en desempleo, incluyendo labores de asesoramiento relativo a la necesidad de mejora o cambio de cualificación profesional y de búsqueda de un puesto de trabajo adecuado al perfil de cada persona: 1) Orientación y asesoramiento a desempleados, trabajadores y empresas; 2) Creación de estructuras y servicios de apoyo para interrelacionar el mercado laboral

Medida 16. Investigación y desarrollo, ciencia y tecnología

Actuaciones de apoyo a la investigación, que favorezcan la disponibilidad de una mano de obra adaptada en plenitud a la necesidad de cambio de las empresas, estrechando los lazos que la transferencia de proyectos de innovación y avance tecnológico, relativos a las ciencias agrarias, alimentarias, biomédicas, económicas, industriales, técnicas y humanísticas: 1) Formación permanente en el área de la tecnología; 2) Cualificación en el ámbito de la investigación científica y la innovación; 3) Mejora de la dotación y preparación de los equipos profesionales de centros de investigación.

Por su parte la **Evaluación Intermedia del Documento Unico de Programación del Objetivo 5b) de Aragón, 1994-1999**, valoró las actuaciones realizadas en el marco del Subprograma FSE en dos grandes grupos:

1.- Acciones de formación, el estudio de la situación del mercado de trabajo pone de manifiesto la dificultad de las mujeres y los jóvenes del medio rural para incorporarse al mundo laboral, independientemente del grado de formación alcanzado, así como que en el ámbito rural es mayor la tendencia de los desempleados a establecerse por cuenta propia, una vez recibida la formación, lo que puede deberse en parte a la menor oferta de puestos de trabajo por cuenta ajena y la superior edad de los alumnos del medio rural.

La tasa de inserción media se sitúa en el intervalo 30-40%, que está aproximadamente 10 puntos por debajo de la observada en el área del Objetivo 2, además se detecta una dificultad objetiva de la mujer para insertarse en el mercado laboral, que no pueda achacarse a su nivel de formación. Son mayoritariamente mujeres quienes ocupan puestos de trabajo eventuales o temporales.

La tasa de utilidad de la formación recibida es, sin embargo superior a la de la zona objetivo 2, lo que revelaría una buena adecuación de la formación a las necesidades de las empresas del medio rural.

2.- Acciones de fomento de empleo, la línea que ha mostrado mayor dinamismo es la de ayudas al establecimiento de los parados como autónomos, las personas que acuden a esta fórmula de ayudas suelen ser mayores de 25 años con un nivel de

formación medio, con un ligero predominio de los hombres (59%) sobre las mujeres (41%).

En cuanto a la línea más utilizada, la subvención a la contratación indefinida por cuenta ajena, cabe destacar que las empresas solicitantes suelen tener un tamaño medio, con una facturación de alrededor de 500 millones de pesetas y un volumen significativo (35%) de exportaciones.

En términos de impacto sobre el empleo, el DOCUP en su conjunto supone un efecto inmediato de 6.658 empleos, que representan un 3,9% sobre su entorno, lo que presenta como alcanzable el objetivo global de 8.000 puestos a final del periodo de programación.

3. EVALUACIÓN PREVIA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Reglamento general de los Fondos Estructurales, la evaluación previa de los Planes tiene como finalidad analizar las capacidades, deficiencias y potencialidades de la región.

La evaluación previa tendrá en cuenta la situación en relación con la competitividad y la innovación, las pequeñas y medianas empresas, el empleo, así como el mercado de trabajo habida cuenta de la Estrategia Europea en materia de empleo, el medio ambiente y la igualdad entre hombres y mujeres.

De la situación del mercado de trabajo, esbozada en el capítulo anterior, se desprenden las siguientes consideraciones relativas a las capacidades, deficiencias y potencialidades de la Comunidad Autónoma de Aragón relativa al mercado de trabajo.

3.1. - Debilidades y amenazas del mercado de trabajo en Aragón

La debilidad del sistema demográfico unido a la fuerte ruralidad de la región con una economía fuertemente ligada a las actividades tradicionales y en la que la mujer todavía no ha alcanzado tasas de participación social y laboral significativas, justifican una situación que en términos de desempleo reflejan una posición desfavorable en el marco de la U.E., donde la tasa de paro es del 10,9% sobre población total (1996).

Se observa una clara diferenciación entre los ámbitos rural y urbano concentrándose en este último ámbito el problema del desempleo a pesar de que se concentra una elevada proporción de oferta de actividad.

Las debilidades más destacables del mercado laboral aragonés son las siguientes:

- Existe una **elevada tasa de paro** en determinados colectivos. Este paro afecta especialmente a las mujeres (en España el paro femenino es el doble que el masculino; en Aragón es el triple el 19,4%) y al colectivo de jóvenes (los jóvenes entre 20 y 29 registran un paro mayor en Aragón, el paro en los menores de 25 es de 24,4%) y mayores de 50 años. El paro tiene una incidencia especial en el colectivo de personas con elevada formación (los parados universitarios suponen un 14,85% en Aragón sobre el total de parados frente al 7% en España).
- La **baja tasa de actividad** que se sitúa por debajo del 50%. El grado de envejecimiento de la población y la débil incorporación al mundo laboral de la mujer aragonesa continúan siendo los factores explicativos fundamentales. Este rasgo se puede considerar también una oportunidad por el potencial de crecimiento que representa.
- El **empleo es muy inestable**, principalmente en los colectivos más desfavorecidos, como mujeres y jóvenes con escasa formación. Las contrataciones a través de ETT están potenciando los empleos de baja calidad.

- Se muestra un **desequilibrio sectorial** respecto a la media nacional: Elevada tasa de empleo agrario (9,9%) que duplica la media europea, declive e inestabilidad del empleo industrial y baja incidencia del sector terciario
- Sigue, no obstante produciéndose un fenómeno de **concentración** sectorial (industrial) y poblacional **en Zaragoza**. Esta concentración ha generado bolsas de exclusión social en la capital con grandes dificultades de incorporación al mercado laboral, agravadas por el declive industrial padecido en los últimos años

3.2. - Capacidades y potencialidades para el desarrollo de los Recursos Humanos en Aragón

El estudio realizado sobre la situación del empleo en Aragón nos permite extraer una serie de datos sobre las fortalezas y oportunidades con que cuentan los recursos humanos en nuestra Comunidad Autónoma y que resumimos a continuación:

- Se observa un crecimiento de la **tasa de actividad (48,8%)**, que responde a una intensificación del ritmo de incorporación de la mujer aragonesa al mundo laboral. Este dato debe servir para potenciar medidas de acceso de la mujer al mercado de trabajo, pues aunque aumenta el número de mujeres que desean trabajar, la tasa de paro femenina sigue siendo tres veces superior a la masculina.
- La tasa de empleo en Aragón (43,4%) es superior a la media nacional (40,9%). Pero es menor en los colectivos más expuestos (jóvenes, mujeres y mayores de 50 años)
- La economía aragonesa muestra un **comportamiento positivo a los cambios coyunturales** y tiene una menor variación. En particular, en el mercado de trabajo, si comparamos los cambios en el empleo entre Aragón y la media nacional, podemos concluir que los cambios son menos fuertes. Cuando la media nacional sube, en Aragón sube un poco más y cuando la media nacional baja, en Aragón baja en menor medida
- Los asalariados aragoneses tienen un alto grado de concentración en la industria (30%), por lo que existen importantes posibilidades de desarrollar el **sector servicios** (61%)
- La **formación** de los recursos humanos es bastante alta, tanto entre los asalariados como entre los jóvenes que van a incorporarse al mercado laboral. Puede destacarse la especial formación en **áreas tecnológicas**, con la existencia del Campus Tecnológico tremendamente dinamizador en actividades de Ciencia y Tecnología, I+D y en la relaciones Empresa Universidad. La existencia de un número importante de graduados superiores en áreas tecnológicas supone un aumento de la competitividad en las empresas, la atracción de inversiones externas y la creación de nuevas empresas al haber una mayor capacidad de innovación.

Los graduados tecnológicos encuentran trabajo con relativa facilidad y la tasa de desempleo es despreciable.

- Las **profesiones con más futuro** detectadas por el INEM coinciden con las actividades que más se están desarrollando en cada provincia:
 - Huesca: hostelería, actividades recreativas, energía eléctrica.
En estos momentos las ocupaciones con más perspectivas de trabajo se centran en trabajadores cualificados en actividades agrícolas, ajustadores y reparadores de equipos electrónicos, ebanistas y técnicos de control de calidad.
 - Teruel: hostelería, actividades recreativas, alimentación.
En estos momentos las ocupaciones con más perspectivas de trabajo son los matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas, operadores de serrerías y analistas de sistemas.
 - Zaragoza: fabricación de productos de plástico y otras actividades empresariales.
En estos momentos las ocupaciones con más perspectivas de trabajo son las de programadores de aplicaciones informáticas, operadores de máquinas para la fabricación de calzado y soldadores y oxicortadores.
- **Autoempleo y Economía Social:** más de un 25% de los trabajadores de Aragón trabajan por cuenta propia. El autoempleo puede desarrollarse de forma importante en los próximos años, tanto en el mundo rural como en Zaragoza y fundamentalmente en el sector servicios. En los últimos años se está constatando un aumento importante de las sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociadas, donde los socios son al mismo tiempo los trabajadores, fundamentalmente en los nuevos yacimientos de empleo.
- **Nuevos Yacimientos de Empleo:** los ámbitos seleccionados por la Comisión Europea para incentivar el crecimiento de nuevos empleos se adaptan muy bien a la situación aragonesa. Entre ellos podemos destacar los siguientes:
 - Servicios a domicilio: el envejecimiento de la población y el aumento del índice de actividad de la mujer crea una importante demanda potencial en Aragón. Este tipo de servicios concentra además a un porcentaje importante del autoempleo femenino en nuestra Comunidad Autónoma.
 - Atención a la infancia: el trabajo de las mujeres y la socialización de los niños ha aumentado la demanda de servicios a la infancia, cada vez más variada (trastornos para el aprendizaje, logopedia, psico-motricidad infantil, hiperactividad, etc.), lo que supone una interesante oportunidad de autoempleo para nuevos profesionales.
 - Empleo y nuevas tecnologías: el territorio de Aragón y la distribución de su población posibilitan un desarrollo importante de las nuevas tecnologías en el

empleo, fundamentalmente en lo referente al teletrabajo en las zonas rurales. Las nuevas tecnologías de información y comunicación pueden servir para asentar la población formada en el medio rural, al permitirles desarrollar su labor por medio del teletrabajo, la videoconferencia, etc. Se trata de un campo aún en estado embrionario y necesitado de medidas específicas para fomentar su desarrollo.

- **Medio ambiente.** El desarrollo de empleos relacionados con el medio ambiente está alcanzando un nivel importante en Aragón. Entre las áreas con mayor potencial de desarrollo se encuentran: tratamiento de residuos, gestión de agua, protección y mantenimiento de zonas naturales, regulación y control de la contaminación y desarrollo de las instalaciones correspondientes.
 - Comercio de proximidad: tanto en el medio rural como en los nuevos barrios de Zaragoza capital.
 - Turismo: el desarrollo del turismo en los últimos años no es más que el inicio de una actividad fundamental en el futuro de la Comunidad Autónoma, tanto el turismo relacionado con el medio ambiente y las zonas naturales, como las líneas que se desarrollan para promocionar el rico patrimonio cultural de Aragón.
- **Empleo en el mundo rural:** la escasa oferta de empleo en el medio rural pone de relieve sin embargo las posibilidades de desarrollo del potencial endógeno de las zonas rurales, diversificando mediante el desarrollo de actividades turísticas, artesanales, etc. y potenciando el nacimiento de pequeñas empresas adaptadas al medio o de centros de teletrabajo que permitan a los profesionales cualificados poder desarrollar su actividad sin necesidad de emigrar a las ciudades.

3. 3 Análisis DAFO

Los principales puntos fuertes y débiles del mercado de trabajo en Aragón, expresados anteriormente, se reflejan en el cuadro DAFO que se acompaña, a partir de cuyo cruce se obtienen una serie de estrategias que persiguen la consecución de los siguientes objetivos:

- Mejorar la tasa de empleo en Aragón, particularmente la de las mujeres
- Mejorar la empleabilidad y adaptación
- Facilitar el acceso al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades
- Diversificar el empleo en el mundo rural
- Alcanzar mayor estabilidad en el empleo

ANÁLISIS DAFO

<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paro: <ul style="list-style-type: none"> - Paro femenino - Paro jóvenes y mayores - Paro formados • Baja tasa de actividad • Desequilibrio sectorial 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad del empleo • Envejecimiento de la población • Concentración en Zaragoza: <ul style="list-style-type: none"> - concentración sectorial - concentración poblacional
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de formación población activa: <ul style="list-style-type: none"> - Formación en áreas tecnológicas • Tasa de empleo superior a la media • Comportamiento positivo a los cambios coyunturales 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de nuevos puestos de trabajo relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> - sector servicios - autoempleo y economía social - nuevos yacimientos de empleo - mundo rural - tecnología

Estrategias defensivas (debilidades-amenazas)

Para lograr luchar contra el paro en Aragón es necesario crear nuevos empleos fuera de la zona de Zaragoza, en el sector servicios o servicios conexos a la empresa y dirigidos fundamentalmente a mujeres y jóvenes

Para mejorar la tasa de actividad debe facilitarse la incorporación al mundo laboral de la mujer, a través de empleos relacionados con la persona o enmarcados en los Nuevos Yacimientos de Empleo.

La estructura sectorial del empleo en Aragón permite crear nuevos empleos en el sector servicios (nuevos yacimientos de empleo, empleo en el mundo rural, tecnología y medio ambiente). Por otro lado, debe promoverse la integración sociolaboral de los grupos con riesgo de exclusión, derivados de esta estructura sectorial y concentración en las grandes urbes.

Estrategias adaptativas (debilidades-oportunidades)

Las debilidades a las que se enfrenta el empleo en Aragón pueden superarse creando puestos de trabajo en los sectores en los que existe mayor oportunidad (servicios, nuevos yacimientos de empleo, mundo rural, tecnología y medio ambiente).

El fomento del autoempleo y la economía social facilitan la incorporación de mujeres, jóvenes, mayores o personas con formación que se encuentran con dificultades para acceder al empleo por cuenta ajena, ante la escasez de oferta de trabajo en un tejido empresarial caracterizado por la atomización en microempresas.

Estrategias reactivas (fortalezas-amenazas)

La formación debe adaptarse a las necesidades del mercado y extenderse al mundo rural, con el desarrollo de módulos adaptados a las circunstancias del medio.

La tasa de empleo puede mejorar favoreciendo la incorporación de jóvenes al mercado laboral como sucesores de autónomos o trabajadores por cuenta ajena que se jubilan.

La buena coyuntura del mercado de trabajo de Aragón debe afianzarse buscando un empleo más estable y repartido por todo el territorio regional a través del desarrollo del empleo en el mundo rural y las iniciativas locales de empleo.

Estrategias ofensivas (fortalezas-oportunidades)

Tiene que haber un cambio en la estructura sectorial del mercado laboral, reduciéndose el peso de la agricultura y la industria y aumentando la importancia del sector servicios.

El desempleo que afecta en Aragón con mayor incidencia a mujeres, jóvenes, mayores y personas con formación puede encontrar una salida en el desarrollo de nuevos puestos de trabajo relacionados con el sector servicios, los nuevos yacimientos de empleo, el mundo rural, la tecnología y el medio ambiente. En estos campos, mujeres, jóvenes, mayores y personas con formación tienen mayores posibilidades de encontrar trabajo por cuenta ajena o crear su propio puesto de trabajo que en áreas tradicionales de empleo en Aragón.

Las mujeres tienen una oportunidad para incorporarse al mercado laboral en estas nuevas áreas, mejorando las tasas de actividad de la Comunidad Autónoma.

Fomento del espíritu de empresa entre los graduados en áreas tecnológicas, combinando su formación con la adaptación al mercado, incentivando ideas emprendedoras para la prestación de servicios a empresas

3.4. Especial referencia a la situación de la mujer

Las mujeres siguen siendo uno de los colectivos con más dificultades para su inserción en el mercado laboral en Aragón y así lo demuestran las estadísticas:

	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	37,0%	60,9%
Tasa de empleo	29,9%	43,4%
Tasa de paro	18,8%	6,1%

La situación actual de la mujer y el empleo en Aragón descrita en el capítulo 1 podría resumirse en los siguientes elementos:

ACTIVIDAD

- La tasa de actividad femenina sigue siendo muy baja e inferior a la masculina, a pesar de la intensificación del ritmo de incorporación de la mujer aragonesa al mundo laboral.
- Las mujeres representan más del 60% de inactivos de Aragón. Es decir, a pesar del incremento de la ocupación femenina, un 87% de los inactivos entre 25 y 45 años son mujeres.
- El desempleo oculto: existe un número importante de mujeres que no tienen empleo y prefieren autodefinirse como inactivas antes que como desempleadas. Este grupo está formado por mujeres que no buscan empleo por razones familiares o personales, mujeres “desanimadas”, fundamentalmente amas de casa que buscan su primer empleo o que se encuentran en situación de retorno al mercado laboral.
- Se aprecia un retraso en la edad en que las mujeres abandonan o interrumpen su actividad laboral, debido a la llegada al mercado de generaciones que muestran una actitud distinta frente al comportamiento laboral.
- La tasa de actividad de las mujeres casadas y de las que tienen menores a su cargo se reduce drásticamente lo que indica que la distribución de las tareas se establece en función del sexo.

EMPLEO

- La tasa de empleo femenino, a pesar de continuar la tendencia ascendente, sigue siendo muy inferior a la masculina.

- El aumento de asalariadas en Aragón se ha centrado en el sector servicios, reduciéndose el número de contratos en el resto de los sectores.
- Existe un importante número de mujeres que están trabajando menos horas de las que quisieran, es decir, trabajan en jornada parcial porque no han encontrado empleo a jornada completa.
- Además la oferta de trabajo a tiempo parcial disponible no cumple los requisitos de conciliación con la vida familiar, más bien todo lo contrario, al realizarse en su mayoría fuera del horario habitual de la empresa.
- Un 18% de las mujeres trabajan como autónomas, lo que supone que el 32% de los autónomos son mujeres. Esto se debe en parte a su mayor adaptabilidad a los nuevos nichos de actividad
- Esta adaptabilidad se muestra también en el empleo por cuenta ajena, característica que se empieza a valorar de forma incipiente por el sector empresarial.
- Segregación ocupacional: concentración en un reducido número de actividades típicamente femeninas (relacionadas con los cuidados a las personas, de tipo administrativo o que requieran presencia física).
- Precariedad laboral: el enorme flujo de mujeres que se ha integrado en el mercado laboral en estos últimos años convierte a este colectivo en un grupo vulnerable; así en 1998, el porcentaje de contratos indefinidos firmados por mujeres fue mínimo frente a los contratos temporales y a tiempo parcial que se realizaron.
- Persistencia de la discriminación salarial: salarios inferiores en un 20% respecto del trabajo de igual categoría realizado por hombres.
- Menores oportunidades en la carrera profesional y dificultad para acceder a puestos de responsabilidad.
- Dificultad de acceso de las mujeres a la formación continua.

DESEMPLEO

- La tasa de desempleo se ha reducido considerablemente en los últimos años, pero el paro femenino sigue siendo tres veces superior al masculino.
- La antigüedad media de las mujeres en el desempleo es de 24 meses en contraste con los 16 meses de los hombres.
- La relación entre estudios terminados y desempleo femenino en Aragón es significativamente diferente a la del resto del Estado, pues existe un porcentaje

menor de desempleadas con Graduado y Certificado Escolar y un porcentaje mucho mayor de paradas universitarias.

De todo ello se desprenden los puntos fuertes y débiles que muestra el análisis DAFO, de cuyo cruce se desprenden las siguientes conclusiones:

<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baja tasa de actividad • Alto nivel de paro • Precariedad laboral • Segregación ocupacional • Discriminación 	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cargas familiares de dependencia • Tiempo parcial / conciliación familiar • Dificultades de acceso a la formación continua • Techo de cristal
<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de formación • Capacidad emprendedora • Natural cualificación para la atención a las personas 	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevos yacimientos de empleo <ul style="list-style-type: none"> - Atención a las personas - Nuevas tecnologías de información - Turismo y patrimonio cultural • Sector servicios en general

Estrategias defensivas:

Para aumentar la tasa de actividad y reducir el nivel de paro se deben crear estructuras para el cuidado de las personas dependientes así como fomentar contrataciones a tiempo parcial que sean conciliables con la vida familiar

Para combatir la discriminación, la precariedad laboral y la segregación ocupacional, debe procederse a acciones de sensibilización y de formación continua en horarios compatibles, así como de orientación y motivación para la promoción profesional de las mujeres.

Estrategias adaptativas:

El aumento de la tasa de actividad y la disminución del desempleo, pueden alcanzarse aprovechando las oportunidades de los nuevos yacimientos de empleo, apoyando el autoempleo y la economía social. , que además combatirá la precariedad laboral y la segregación ocupacional, ya que la selección del área de actividad no se ve limitada por criterios tradicionales de relegación de las mujeres a determinados campos.

La segregación ocupacional puede minorarse, igualmente a través de la promoción de las nuevas tecnologías de la sociedad de la información, en la que la variable de género no tiene gran incidencia.

Estrategias reactivas:

Para que el alto nivel de formación inicial y la capacidad emprendedora, no se vean bloqueadas por las barreras para acceder a puestos de responsabilidad –techo de cristal- es preciso llevar a cabo medidas de sensibilización, orientación y motivación dirigidas tanto a las propias mujeres como al tejido empresarial en general.

Para que el alto nivel de formación inicial pueda continuar siendo una fortaleza del sector femenino es necesario fomentar las estructuras de apoyo para la atención de las personas dependientes que permita a las mujeres acceder a la formación continua. Esto permitiría asimismo la transformación de las cargas familiares en oportunidad laboral para las mujeres menos cualificadas en un sector en el que tradicionalmente han ejercido de forma no remunerada.

Estrategias ofensivas:

El alto nivel de formación inicial y la capacidad emprendedora que caracterizan a la mujer joven aragonesa debe aprovecharse con estrategias que fomenten el autoempleo en el sector servicios, fundamentalmente en los nuevos yacimientos de empleo.

En el mundo rural la capacidad emprendedora de la mujer la faculta especialmente para iniciar actividades económicas en nuevos sectores de actividad, en los que tradicionalmente ha tenido una gran presencia no valorada económicamente, por ejemplo hostelería, artesanía, turismo, transformación agroalimentaria, etc. No obstante debería apoyarse la formación tanto específica en cada uno de los sectores de actividad como en los aspectos generales de gestión y administración de pequeñas empresas.

3.5. Recursos Humanos y medio ambiente

De acuerdo con las pautas comunitarias que sitúan el medioambiente como eje horizontal de todas las políticas, en aras a la consecución de un desarrollo sostenible, la Diputación General de Aragón ha elaborado un estudio sobre la situación ambiental aragonesa, que no ha descuidado la referencia a los recursos humanos, y del que cabe extraer los datos que a continuación se exponen:

Empleo y Medio Ambiente:

Sobre la inversión en acciones estructurales del periodo 1994-1998 las actuaciones medioambientales con efecto relevante sobre el empleo representan el 18,72 %. Cabe destacar entre otras las siguientes actuaciones:

- Prevención y lucha contra incendios forestales y agentes nocivos
- Protección y restauración del suelo y su cubierta vegetal
- Ordenación y mejora del patrimonio forestal
- Aprovechamiento del patrimonio natural
- Desarrollo socioeconómico en el medio natural
- Residuos industriales y emisiones
- Depuración de aguas residuales
- Parques culturales
- Restauración hidrológico-forestal
- Protección de márgenes y riberas

La demanda de empleo ha sido consecuencia del desarrollo de estudios y planificación, la ejecución de las obras y de los proyectos así como de las necesidades de mantenimiento. Aunque no se disponen de datos para poder cuantificar el empleo generado y su distribución, sí que puede señalarse que las actuaciones forestales (lucha contra incendios) y las relacionadas con el agua son las que concentran una mayor proporción de ocupación.

Aragón cuenta en estos momentos con diversos planes y programas medioambientales, unos ya aprobados y otros en proceso de aprobación, que presentan una notable incidencia sobre el empleo; los más destacables son los siguientes:

- Plan Aragonés de Saneamiento y Depuración; supone la ejecución de un importante volumen de obra civil que indudablemente presentará efectos apreciables a corto plazo sobre el empleo ligado al sector de la construcción y actividades asociadas. La puesta en funcionamiento y explotación del sistema de depuración incidirá positivamente sobre el empleo a largo plazo aunque obviamente con menor intensidad que el ligado a la fase de construcción de los proyectos.
- Plan Forestal de Aragón. Se trata de un ambicioso programa de inversiones durante su primera fase de desarrollo (2000-2006); incluye un amplio abanico de actuaciones entre las que pueden destacarse los tratamientos selvícolas, restauración y mejora de la cubierta vegetal, deslindes y amojonamientos, recuperación de vías pecuarias, etc.; también incluye medidas relacionadas con la protección, conservación y valorización de los espacios naturales y de las especies. Las actuaciones implican el desarrollo de trabajos de todo tipo: administrativo, estudios y planificación, obras, trabajos de repoblación, vigilancia, mantenimiento, etc. Todo ello derivará una demanda de empleo localizada

obviamente en el medio rural que ha de contribuir de forma muy significativa a su mantenimiento y desarrollo.

- Plan de Ordenación de los Residuos Sólidos Urbanos. Supone no sólo el establecimiento de nuevas infraestructuras de vertido y tratamiento con las obras asociadas y trabajos posteriores de explotación sino que implica la creación de una red de recogida de residuos hasta ahora inexistente en la práctica totalidad del territorio rural aragonés; ello supone la creación de nuevos puestos de trabajo estable en el medio rural amparado y gestionado desde las mancomunidades y ayuntamientos responsables del servicio.

- Plan de Gestión de los Residuos Especiales. Su puesta en marcha y desarrollo supone la creación y aparición de nuevas actividades empresariales relacionadas con la materia que indudablemente ha de traducirse en nuevos empleos.

- Planes eólicos estratégicos. Hasta la fecha se han aprobado en Aragón un total de 11 Planes con una potencia total a instalar de 2.666 MW que implica una creación de empleo estimada (por los promotores de los planes) en 1.222 puestos de trabajo.

Formación y Sensibilización Ambiental:

Sobre la misma base de inversión estructural mencionada en el apartado anterior relativa al periodo 1994-1998, se ha estimado a partir de las informaciones proporcionadas por las diferentes unidades administrativas que las actuaciones con incidencia relevante sobre formación y/o sensibilización medioambiental suponen un 10% de la inversión total.

Dichas actuaciones han sido las siguientes:

- Aprovechamiento del Patrimonio Natural
- Conservación de la Biodiversidad
- Restauración hidrológico-forestal
- Defensa de Márgenes y Riberas
- Medidas Agroambientales
- Residuos Sólidos y Urbanos
- Residuos Industriales y Emisiones
- Difusión y Educación Ambiental
- Depuración de Aguas Residuales
- Parques Culturales

Las acciones han incidido más bien en el ámbito de la sensibilización habiendo sido los campos preferentemente atendidos los de la biodiversidad, el agua y los residuos. En concreto merecen citarse campañas de sensibilización como la llevada a cabo en relación con el ahorro de agua en el ámbito de la ciudad de Zaragoza, acciones de

sensibilización relacionadas con los planes de recuperación y protección del quebrantahuesos, del bucardo y del oso, las acciones de puesta en marcha y presentación del Plan de Residuos Sólidos Urbanos y la campaña específica sobre sensibilización ambiental de carácter genérico.

Al igual que en el caso del empleo, los diferentes programas diseñados en Aragón relacionados directa o indirectamente con el medio ambiente contemplan acciones específicas en materia de formación y de sensibilización ambiental. A los programas citados cabe añadir las acciones relacionadas con la gestión ambiental en el ámbito empresarial bajo los sistemas EMAS y/o ISO-9000. En todos los casos los apartados formativos y de sensibilización se contemplan como pieza esencial del desarrollo de los planes.

Conclusiones:

El medio ambiente constituye en sí mismo un yacimiento de empleo muy someramente explotado hasta el momento y que sin duda encierra un enorme potencial que podrá expresarse a través de la efectiva y eficiente aplicación de los diferentes planes específicos con los que ya en este momento cuenta Aragón relacionados con la gestión y el tratamiento de los residuos urbanos e industriales, la depuración de las aguas, la conservación de la biodiversidad, la valorización del medio forestal, la explotación de las energías renovables y la gestión ambiental.

Por otro lado la formación y la sensibilización ambiental resultan imprescindibles para el desarrollo de los programas arriba referidos; es por ello que la formación en el campo ambiental debe considerarse en un nivel de máxima prioridad.

3.6. Conclusiones

Del análisis estratégico realizado en los puntos 3.3 y 3.4 y teniendo en consideración el apartado medioambiental, se derivan las siguientes grandes estrategias para alcanzar los objetivos propuestos:

1. Fomento de nuevos empleos en el sector servicios

La estructura sectorial del empleo en Aragón permite crear nuevos empleos en el sector servicios, fundamentalmente en los nuevos yacimientos de empleo, fundamentalmente asistencia a las empresas y a las personas, comercio de proximidad, medio ambiente, etc..

2. Promover nuevos sectores de actividad en el mundo rural

La superación del desequilibrio territorial y la fijación de la población pasa por la diversificación del sector agrario a través del desarrollo del empleo en el mundo rural y las iniciativas locales de empleo, generando nuevas oportunidades de empleo para las mujeres. Especial atención debe concederse a los sectores de turismo, artesanía, medio ambiente, etc.

3. Incorporar al mundo laboral a las mujeres

Una tasa de actividad insuficiente y un alto nivel de desempleo obliga a realizar medidas que faciliten la incorporación al mundo laboral de la mujer a través de empleos relacionados con asistencia a las personas o otros servicios en el medio urbano o enmarcados en los Nuevos yacimientos de empleo en el medio rural

4. Apoyar el autoempleo y la economía social

El fomento del autoempleo y la economía social facilitan la incorporación de mujeres, jóvenes, mayores o personas con formación que se encuentran con dificultades para acceder al empleo por cuenta ajena, ante la escasez de oferta de trabajo.

Fomento del espíritu de empresa entre los graduados en áreas tecnológicas, combinando su formación con la adaptación al mercado, incentivando ideas emprendedoras para la prestación de servicios a empresas

5. Mejorar la capacidad de inserción profesional. Adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral.

La formación a lo largo de toda la vida del individuo debe ir encaminada a satisfacer las necesidades del mercado favoreciendo la empleabilidad, la estabilidad y el acceso al trabajo. Se debe hacer especial hincapié en la orientación a jóvenes, mujeres, parados de larga duración y amenazados de exclusión. Se debe incidir igualmente en la formación de alto nivel

6. Promover la integración sociolaboral de los grupos con riesgo de exclusión

La concentración poblacional y el declive industrial que afecta a Zaragoza exige un tratamiento específico de los grupos con riesgo de exclusión en acciones integradas.

El grado de contribución de estas estrategias para la consecución de los objetivos propuestos, se muestra en el siguiente cuadro del que cabe extraer las siguientes valoraciones:

GRADO DE CONTRIBUCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS A LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS

ESTRATEGIAS OBJETIVOS	1. Fomento de nuevos empleos en el sector servicios	2. Promover nuevos sectores de actividad en el mundo rural	3. Incorporar al mundo laboral a las mujeres	4. Apoyar el autoempleo y la economía social	5. Mejorar la capacidad de inserción profesional	6. Promover la integración sociolaboral de los grupos de exclusión
Mejorar la tasa de empleo en Aragón, particularmente la de las mujeres	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO
Mejorar la empleabilidad y adaptación	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	MEDIO
Facilitar el acceso al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades	INDIRECTO	MEDIO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	MUY ALTO
Diversificar el empleo en el mundo rural	MEDIO	MUY ALTO	ALTO	MUY ALTO	MEDIO	INDIRECTO
Alcanzar mayor estabilidad en el empleo	INDIRECTO	INDIRECTO	MEDIO	MUY ALTO	ALTO	MEDIO

- Todas las estrategias apoyan la consecución de los diferentes objetivos, destacando el de la mejora de la tasa de empleo y la mejora de la empleabilidad y adaptación
- Las estrategias diferenciadas para combatir las desigualdades en su doble vertiente hombre/mujer y grupos amenazados de exclusión inciden muy positivamente al logro del objetivo de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.
- Las estrategias planteadas tienen especial incidencia en el objetivo de la diversificación de empleo en el mundo rural, consecuencia de la estructura y características del desempleo rural aragonés, que demanda alternativas a la tradicional dependencia del sector agrario.
- El objetivo de alcanzar mayor estabilidad en el empleo depende de muchos factores que se encuentran fuera del alcance competencial de esta Comunidad Autónoma que ve limitadas sus acciones a los incentivos a la contratación estable y a medidas indirectas como la capacitación profesional y, al fomento del autoempleo y la economía social.

4. PARTENARIADO CON LOS AGENTES SOCIALES

El partenariado con los diferentes agentes sociales, es una práctica común en la planificación y elaboración de las actuaciones presentadas a la cofinanciación comunitaria por la Comunidad Autónoma de Aragón, que utiliza los cauces participativos de los que se ha dotado para incluir las apreciaciones de los agentes sociales más significativos, en sus documentos de programación.

Para Aragón, el mandato constitucional de “facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”, que compromete a los poderes públicos a promover las condiciones para que tal participación sea efectiva, se complementa con el del Estatuto de Autonomía de Aragón, que reitera, en relación con los poderes públicos aragoneses, este mandato, y faculta a la Comunidad Autónoma para organizar sus “instituciones de autogobierno” y la “planificación de la actividad económica y el fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma”.

En este contexto la Ley 9/1990 crea el Consejo Económico y Social de Aragón como órgano destinado a incrementar la participación en Aragón. Esta Ley atribuye al Consejo Económico y Social el carácter de órgano consultivo en materias económicas y sociales que afecten a la Comunidad Autónoma, y se configura como un órgano de participación para el estudio de los problemas de esta naturaleza, al objeto de ofrecer las soluciones que estime oportunas y prestar su asesoramiento a las Cortes de Aragón y a la Diputación General en dichas materias.

En su composición integra a representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, de las centrales sindicales y de organizaciones empresariales. Con el Consejo Económico y Social de Aragón, esta Comunidad Autónoma se dota de un instrumento de participación a través del cual distintos sectores de la sociedad pueden expresar sus puntos de vista para colaborar en la consolidación de una sociedad democrática avanzada.

Es en este órgano donde los documentos de planificación, se presentan y debaten, recogiendo así en su redacción definitiva, las aportaciones de los interlocutores sociales. Por ello, en el proceso de elaboración, este Plan de Recursos Humanos de Aragón para el periodo 2000-2006 fue presentado al Consejo Económico y Social, al ser el órgano que mejor puede representar la participación social en nuestra Comunidad Autónoma.

No obstante, en materia de recursos humanos y empleo, el Gobierno de Aragón, considerando que el proceso de dialogo social, además de un valor político y social, tiene un valor económico por la confianza que produce, ha propiciado que la actual fase de crecimiento económico se caracterice por la generación intensiva de empleo estable y de calidad, impulsando la constitución de la Mesa por el Empleo en Aragón, en la que se estableció un proceso de dialogo con los interlocutores económicos y sociales, con el fin

de analizar el marco de desarrollo del empleo en Aragón y proponer líneas de actuación para el fomento del empleo en nuestro ámbito territorial.

Tras la creación de dos grupos de trabajo denominados “Medidas de Fomento de Empleo” y “Formación e Inserción Profesional” compuestos por representantes del Gobierno de Aragón y de la Confederación Regional de Empresarios de Aragón (CREA), Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) Aragón, UGT Aragón, y CCOO Aragón, éstos han venido negociando el contenido de un acuerdo sobre el fomento del empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón para 1999.

Finalizado dicho proceso, las partes, constituidas en mesa de dialogo social para la negociación de las medidas de fomento del empleo y la formación e inserción profesional, consideran elevar a público el acuerdo alcanzado.

En el diálogo mantenido se ha tenido en cuenta, además, que las Cortes de Aragón instaron al Gobierno a alcanzar un acuerdo con los agentes sociales para desarrollar un plan de empleo, con el necesario soporte presupuestario, que incluya medidas concretas; por un lado, que favorezcan la creación de puestos de trabajo a través de la reducción de la jornada laboral y en sustitución de horas extraordinarias, y por otro, que incidan sobre los sectores sociales que padecen de forma más aguda el desempleo (jóvenes, mujeres y mayores de 40 años), así como que supongan una apuesta clara tanto para la estabilidad en el empleo público como por la búsqueda y explotación de esos “nuevos yacimientos de empleo” que las renovadas demandas sociales de fin de siglo están ya apuntando.

Todo ello dio lugar a la aprobación del Acuerdo para el Fomento del Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón para 1999 (AFECA), en el que se detallan las medidas a desarrollar para alcanzar los objetivos citados y se establece una Comisión de Seguimiento del Acuerdo formada por representantes de cada una de las partes firmantes.

5. ACTUACIONES A DESARROLLAR

5.1. Entramado institucional que afecta al desarrollo de los recursos humanos en Aragón

De acuerdo con el Decreto 84/1998, de 14 de abril, del Gobierno de Aragón, corresponde al Servicio de Fondos Comunitarios de la Dirección General de Promoción Económica y Asuntos Comunitarios del Departamento de Economía, Hacienda y Fomento, la elaboración, coordinación, gestión y seguimiento de los planes y programas operativos de objetivos e iniciativas comunitarias del Fondo Social Europeo.

1. - Competencias en Formación

La publicación del Real Decreto 300/1998, de 27 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional supone una nueva distribución de las competencias.

- a) Servicio de Formación e Inserción Profesional de la Dirección General de Promoción Económica y Asuntos Comunitarios del Departamento de Economía, Hacienda y Fomento

De acuerdo con el Decreto 84/1998, de 14 de abril, del Gobierno de Aragón, corresponde al Servicio de Formación e Inserción Profesional la gestión de la formación ocupacional en general, y en particular, la elaboración y diseño del Plan de Formación Ocupacional de Aragón, elaborando la normativa a aplicar, las instrucciones de actuación, los planes de inversiones, la gestión informatizada, prestando la colaboración precisa al Consejo para la coordinación de la formación profesional. Asimismo realizará el seguimiento, control y evaluación de los cursos; el control del gasto y las justificaciones, así como el pago de las correspondientes subvenciones; la expedición y registro de diplomas y de certificados profesionales; la homologación de las entidades colaboradoras.

- b) Instituto Aragonés de Administración Pública, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales

Según el Capítulo X del Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, le corresponden al Instituto Aragonés de Administración Pública las funciones de selección, formación, actualización y perfeccionamiento del personal al servicio de la Comunidad

- c) Dirección General de Enseñanza Superior y Profesional, del Departamento de Educación y Cultura

El Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 8/1982, de 10 de agosto, y reformado por las Leyes Orgánicas 6/1994, de 24 de marzo, y 5/1996, de 30 de diciembre, dispone en su artículo 36.1 que corresponde a la Comunidad Autónoma

la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que, conforme al apartado a) del artículo 81 de la misma, lo desarrollen, sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el artículo 149.1.30^a y de la alta inspección para su cumplimiento y garantía.

El Real Decreto 1982/1998, de 18 de septiembre, ha aprobado el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias por el que se traspasan a la Comunidad Autónoma de Aragón las funciones y servicios de la Administración del Estado, así como los medios adscritos a los mismos en materia de enseñanza no universitaria. El citado Real Decreto establece que el referido traspaso tendrá efectividad a partir del 1 de enero de 1999.

El artículo 16 del Decreto 202/1998, de 9 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación y Cultura, asigna a la Dirección General de Enseñanza Superior y Profesional:

- La ordenación académica, el análisis de las necesidades de cualificación del sistema productivo, la definición de los perfiles profesionales y de los programas formativos derivados de los títulos de formación profesional, y el diseño, innovación, experimentación y desarrollo curricular de estas enseñanzas.
- La formulación de criterios y directrices pedagógicas respecto de los centros educativos, equipamiento escolar y material didáctico, el estudio y elaboración de propuestas para la evaluación del rendimiento escolar, la elaboración de las directrices técnico-pedagógicas para la evaluación, selección y promoción del personal docente, y el diseño y planificación de los programas de formación continuada y actualización del profesorado.
- La gestión de las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo para la mejora del sistema de formación profesional, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Departamento de Economía, Hacienda y Fomento.
- La coordinación con otras administraciones educativas para el diseño, desarrollo y ejecución de los programas europeos o iniciativas comunitarias relacionados con la formación profesional inicial.
- El diseño de la formación profesional para los alumnos con necesidades educativas especiales, así como su regulación y programación.
- La elaboración y ejecución de planes que promuevan la igualdad de oportunidades ante la formación profesional y la regulación, planificación y evaluación de los programas de garantía social.
- El diseño y desarrollo de los planes de orientación sobre la transición del sistema educativo al mundo laboral.

d) Dirección General de Gestión de Centros y Personal Docente, del Departamento de Educación y Cultura

Corresponde a la Dirección General de Centros y Gestión del Personal Docente en materia de gestión de centros: La creación, puesta en funcionamiento, modificación, transformación, clasificación, traslado, clausura, supresión, régimen jurídico, económico y administrativo de las unidades, secciones y centros públicos relativos a la educación no universitaria dependientes o de titularidad administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón en todos sus niveles y modalidades educativas.

En materia de gestión del Personal docente, corresponden a la Dirección General de Gestión de Centros y Personal Docente las funciones de tramitación de los expedientes de gestión del personal funcionario docente atribuidas al Departamento

e) Dirección General de Ordenación y Promoción Educativa, del Departamento de Educación y Cultura

A la que competen entre otras:

- El impulso y coordinación, junto con la Secretaría General Técnica, de las acciones relativas a la ordenación, promoción e innovación de las enseñanzas de régimen general y especial a las que se refiere el artículo 29 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, sin perjuicio de las competencias que en materia de formación profesional son asignadas a la Dirección General de Enseñanza Superior y Profesional.
- La planificación y desarrollo de programas y actividades de formación permanente del profesorado que imparte enseñanzas previas a la Universidad, así como la dirección, coordinación y apoyo a los Centros de Profesores y Recursos, además de la evaluación y propuestas de selección de los Directores y asesores de formación.
- La realización de estudios e informes, en colaboración con la Secretaría General Técnica, sobre el sistema educativo en la Comunidad Autónoma y sobre la coordinación de la investigación educativa, así como la difusión de los resultados de los mismos.

f) Dirección General de Cultura y Patrimonio, del Departamento de Educación y Cultura

Integrado en la Dirección General de Cultura y Patrimonio, el Servicio de Infraestructuras, Archivos y Museos se encarga, entre otros asuntos, de la

gestión de los programas de Escuelas Taller, de la planificación y puesta en ejecución del Plan de Infraestructuras Culturales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. - Competencias en materia de ayudas a la contratación

El artículo 11 del Decreto 78/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, determina que es la Dirección General de Trabajo la encargada de la gestión de los programas de apoyo a la creación de empleo, y más concretamente el Servicio de Economía Social, el que planifica las actuaciones de promoción de empleo y formación.

3. - Competencias sobre igualdad de oportunidades

El artículo 6 del Estatuto de Autonomía de Aragón contempla la posibilidad de que los poderes públicos aragoneses promuevan "las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas".

a) Instituto Aragonés de la Mujer

El Instituto Aragonés de la Mujer, organismo autónomo de carácter administrativo adscrito a la Presidencia de la Diputación General creado por Ley 2/1993, de 19 de febrero, tiene como finalidades básicas elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y de la mujer, impulsar y promover la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en Aragón.

b) Instituto Aragonés de Servicios Sociales

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales se crea mediante Ley 4/1996, de 22 de mayo, con el carácter de organismo autónomo de naturaleza administrativa, adscrito al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón. El artículo 5 especifica sus áreas de actuación: tercera edad; disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales; minorías étnicas; inmigrantes y refugiados; transeúntes; cualquier otro colectivo necesitado de protección social que se establezca reglamentariamente.

c) Dirección General de Enseñanza Superior y Profesional, del Departamento de Educación y Cultura

El artículo 16 del Decreto 202/1998, de 9 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación y Cultura, asigna a la Dirección General de Enseñanza Superior y Profesional:

- La elaboración y ejecución de planes que promuevan la igualdad de oportunidades ante la formación profesional y la regulación, planificación y evaluación de los programas de garantía social.

4. - Competencias en materia de Investigación y Desarrollo Tecnológico

La planificación de ámbito estatal, por su vocación general, no llega a resolver plenamente los problemas específicos que surgen en las Comunidades Autónomas debido a sus especiales características socioeconómicas. Por ello, y en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 36.1.1. de su Estatuto de Autonomía, es voluntad del Gobierno de Aragón fomentar la investigación en las áreas de interés específico de la Comunidad y con una mayor incidencia en la vida económica, social y cultural.

a) Instituto Tecnológico de Aragón

Desde su creación, el Instituto Tecnológico de Aragón, entidad de derecho público con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, adscrito al Departamento de Economía, Hacienda y Fomento, ha venido realizando actividades relacionadas con la promoción y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo, así como de actividades de soporte a la innovación; el impulso, la coordinación y, en su caso, la colaboración en la participación de las empresas en la realización de proyectos de Investigación y Desarrollo, tanto nacionales como internacionales; la colaboración con la Universidad y con otros organismos de investigación en la satisfacción de las necesidades tecnológicas de las empresas y en la introducción de nuevas tecnologías en el tejido industrial.

La Ley 7/1997, de 10 de octubre, lo configura como un centro de promoción de la investigación y el desarrollo, con arreglo a los criterios del interés general, orientando su actividad a impulsar la innovación tecnológica de las empresas y a facilitar el acceso a la financiación de proyectos a través de programas comunitarios.

b) Dirección General de Enseñanza Superior y Profesional, del Departamento de Educación y Cultura

El artículo 16 del Decreto 202/1998, de 9 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación y Cultura, asigna a la Dirección General de Enseñanza Superior y Profesional:

- La coordinación y gestión de la investigación científica y técnica, así como las relaciones en esta materia con otros Departamentos, centros o instituciones científicas nacionales e internacionales, y la gestión de las competencias universitarias transferidas a la Comunidad Autónoma de Aragón por el Real Decreto 96/1996, de 26 de enero, sin perjuicio de la desconcentración en los

Servicios Provinciales de las atribuciones en esta materia con el alcance que se establezca.

c) Instituto Aragonés de Estadística

El artículo 35, apartado 21 del Estatuto de Autonomía otorga competencia exclusiva en materia de estadística a la Comunidad Autónoma de Aragón para sus fines propios. Como consecuencia de ello, y a través del Decreto 208/1993, de 7 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, se crea el Instituto Aragonés de Estadística como órgano de información estadística, adscrito al Departamento de Economía, Hacienda y Fomento del Gobierno de Aragón.

d) Servicio de Fomento Industrial

Según el artículo 38 del Decreto 120/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, compete al Servicio de Fomento Industrial, dependiente de la Dirección General de Industria y Comercio, la planificación y coordinación de los programas tecnológicos de modernización del tejido industrial en los campos de la calidad, diseño industrial, cooperación e innovación tecnológica y mejora de la competitividad, así como la gestión de ayudas para implantación de nuevas inversiones. Igualmente lo referente a la elaboración de directrices industriales, programas de apoyo con Asociaciones y Centros de Servicios, y la administración de los sistemas de información empresarial.

e) Servicio de Investigación Agraria

El Decreto 111/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, en su artículo 30 encomienda al Servicio de Investigación Agroalimentaria, dependiente de la Dirección General de Tecnología Agraria la coordinación, supervisión y ejecución de los diferentes proyectos de investigación cuyos objetivos generales son: mejora de la competitividad y rentabilidad de la agricultura, ganadería y agroindustria, desarrollo de la calidad y la seguridad de los productos agroalimentarios, procedimientos de análisis y gestión, estudios económicos sobre la I+D y formación.

5. - Competencias en materia de juventud

El Decreto 177/1991, de 15 de octubre, de la Diputación General de Aragón, asignó las competencias en materia de Juventud al Departamento de Cultura y Educación y el Decreto 27/1992, de 18 de febrero, de la Diputación General de Aragón, fijó las competencias en materia de juventud.

a) Servicio de Promoción de la Juventud

En función del artículo 27 del Decreto 202/1998, de 9 de diciembre, del Gobierno de Aragón, bajo la dirección inmediata del Director General de Juventud y

Deporte, corresponde al Servicio de Promoción de la Juventud, el desarrollo, control y análisis de resultados de las competencias que en materia de juventud corresponden a la Comunidad Autónoma mediante la promoción y fomento del asociacionismo juvenil, el apoyo a sus iniciativas para actividades formativas, de ocio y tiempo libre, culturales, artísticas etc.; la gestión de las infraestructuras de residencias, albergues, campamentos juveniles y espacios físicos que permitan el desarrollo integral de los jóvenes.

Además de los diversos órganos gestores descritos en razón de sus competencias, actúan habitualmente en el ámbito de los Recursos Humanos:

- Instituto Aragonés de Fomento

El artículo 57 del Estatuto indica que la Diputación General de Aragón fomentará, como poder público, la modernización y desarrollo económico y social en el marco de lo dispuesto en el propio texto constitucional, así como la creación y participación en empresas que procuren tales logros.

Por ello, siguiendo las recomendaciones del Parlamento Europeo, en su Resolución de 13 de abril de 1989, sobre la situación del desarrollo regional en España, en las que se valoraba favorablemente la creación de sociedades de desarrollo regional, orientadas sobre todo hacia la asistencia técnica a Empresas, la Comunidad Autónoma de Aragón decidió por Ley 7/1990, de 20 de junio, crear el Instituto Aragonés de Fomento como entidad de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio y plena capacidad jurídica y de obrar.

Sus objetivos fundamentales son: favorecer el desarrollo socioeconómico de Aragón; el incremento y consolidación del empleo; y corregir los desequilibrios intraterritoriales. El Instituto Aragonés de Fomento promueve: proyectos de inversión, públicos y privados; infraestructuras industriales, equipamientos y servicios colectivos para las empresas, con especial atención a la pequeña y mediana empresa; estudios de mercado y trabajos sobre planificación económica; el fomento de la localización empresarial en Aragón y captación de capital, mediante la creación de sociedades o participación en las ya creadas; la asistencia técnica y asesoramiento financiero a las empresas.

- Universidad de Zaragoza

Real Decreto 96/1996, de 26 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de Universidades. De conformidad con el artículo 149.1.30ª de la Constitución, el Estado tiene competencia sobre la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 8/1982, de 10 de agosto, y reformado por la Ley Orgánica 6/1994, de 24 de marzo, establece en su artículo 41.1, que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y la ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma lo desarrollan y sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el apartado 1.30ª del artículo 149 y de la Alta Inspección para su cumplimiento y garantía.

La Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, especifica las funciones que corresponden a las Comunidades Autónomas en relación con las Universidades. En consecuencia, procede formalizar el Acuerdo sobre traspaso de funciones y servicios en la materia indicada a la Comunidad Autónoma de Aragón.

5.2. Objetivos. Estrategias. Coherencia y Concentración

Para el logro del objetivo comunitario nº 3 de apoyar la adaptación y modernización de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo, esta Comunidad Autónoma, ha definido 5 objetivos a nivel regional, a saber

- Mejorar la tasa de empleo en Aragón, particularmente la de las mujeres
- Mejorar la empleabilidad y adaptación
- Facilitar el acceso al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades
- Diversificar el empleo en el mundo rural
- Alcanzar mayor estabilidad en el empleo

Tal como se concluye en el capítulo relativo a la evaluación previa, las estrategias que se pretenden llevar a cabo a lo largo del periodo 2000-2006, en la Comunidad Autónoma de Aragón para alcanzar los ya citados objetivos prioritarios, serán:

1. Fomento de nuevos empleos en el sector servicios
2. Promover nuevos sectores de actividad en el mundo rural
3. Incorporar al mundo laboral a las mujeres
4. Apoyar el autoempleo y la economía social
5. Mejorar la capacidad de inserción profesional
6. Promover la integración sociolaboral de los grupos de exclusión

Estas estrategias integran de forma positiva y muy directa las áreas transversales expuestas en el artículo 2.2. del reglamento que regula el Fondo Social Europeo: desarrollo local, sociedad de la información e igualdad de oportunidades (hombre-mujer).

La estructura económica de la que se han derivado las estrategias, como se ha expuesto en el análisis de situación, muestra una situación dual con un amplio territorio de baja densidad de población que provoca un desequilibrio muy acusado entre el mundo rural y urbano

En el mundo rural, la promoción de nuevos sectores de actividad pasa por la identificación de los mismos y su impulso por parte de los agentes locales, dinamizadores de la economía rural, demasiado dependiente todavía en Aragón del sector agrícola y donde se precisa la diversificación de las actividades económicas que generarán empleo. Igualmente el apoyo al autoempleo y la economía social potenciarán el desarrollo local al favorecer y facilitar la puesta en marcha de iniciativas que de otra manera no podrían llevarse a cabo, dado el escaso y atomizado tejido empresarial del entorno rural. Se puede destacar entre otras las oportunidades que ofrecen las actividades relacionadas con patrimonio cultural y medio ambiente como punto de crecimiento económico que contribuye no sólo al desarrollo de una identidad local o regional sino también a la atracción de actividades económicas como el turismo y el comercio.

En el medio urbano las medidas tendentes a la integración sociolaboral de los grupos de exclusión (estrategia regional nº 6), favorece directamente la cohesión social, suavizando los estrangulamientos para el desarrollo que suponen las bolsas de exclusión. Igualmente en el medio urbano, el sector servicios tiene un amplio margen de crecimiento en las actividades relacionadas con la asistencia domiciliaria, los servicios a empresas, contribuye de forma clara al desarrollo local minimizando los riesgos de la excesiva dependencia del sector industrial, en Zaragoza capital y su entorno.

En lo relativo a la sociedad de la información, una de sus mayores ventajas la representa el hecho de relativizar el área geográfica en el acceso a la información y al empleo. Las nuevas tecnologías de información y comunicación pueden servir para asentar la población formada en el medio rural, al permitirles desarrollar su labor por medio del teletrabajo, la videoconferencia, etc.. El concepto está, por tanto incorporado y en íntima relación con la estrategia de promoción de nuevos sectores en el mundo rural y con la mejora de la capacidad de inserción profesional y de adaptación de la formación, haciendo especial incidencia en el colectivo de mujeres.

Por último, la situación de la mujer en Aragón, ampliamente tratada en los capítulos anteriores, marcada por una baja tasa de actividad y un elevado desempleo, imbuye el espíritu de todas las estrategias y se verá muy afectada de forma positiva por las mismas, independientemente de aquella que le es propia, pues no cabe separar a la mujer de su situación como habitante de un determinado entorno, y es indudable que será la más beneficiada del impulso de nuevas actividades en el sector servicios, el medio rural o el fomento del autoempleo.

El grado de integración de los temas transversales del FSE en las estrategias propuestas se muestra en el siguiente cuadro:

**GRADO DE INTEGRACIÓN DE LÁS ÁREAS TRANSVERSALES DEL
REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL EUROPEO EN LAS ESTRATEGIAS PROPUESTAS**

ESTRATEGIAS	ÁREAS	<u>A. Desarrollo local</u>	B. Sociedad de la información	C. Igualdad de oportunidades (hombre - mujer)
1. Fomento de nuevos empleos en el sector servicios		ALTO	MEDIO	INDIRECTO
2. Promover nuevos sectores de actividad en el mundo rural		ALTO	ALTO	MEDIO
3. Incorporar al mundo laboral a las mujeres		MEDIO	MEDIO	ALTO
4. Apoyar el autoempleo y la economía social		MEDIO	MEDIO	ALTO
5. Mejorar la capacidad de inserción profesional		INDIRECTO	ALTO	MEDIO
6. Promover la integración sociolaboral de los grupos de exclusión		MEDIO	INDIRECTO	INDIRECTO

De acuerdo con estas estrategias, las actuaciones que en el marco de los recursos humanos se van a llevar a cabo en la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con sus competencias, se encardinan sin dificultad tanto en las Orientaciones de la Comisión Europea para los Fondos estructurales en el periodo 2000-2006, y en sus reglamentos, como en las medidas dibujadas por el Plan Nacional de Acción para el empleo de 1999. En el cuadro siguiente se muestra la relación directa o indirecta entre las estrategias propuestas y los cuatro pilares del PAN.

Destaca en el mismo que el pilar en el que no se establece relación directa alguna con las estrategias, es el relativo a legislación, normativa fiscal etc. para favorecer la modernización en la organización del trabajo y apoyar la adaptabilidad de las empresas, ya que las competencias de la Comunidad en esta materia son limitadas y además no tienen reflejo financiero claro. Se debe hacer notar asimismo la contribución directa o indirecta que todas las estrategias tienen a la política de igualdad de oportunidades y la relación de todos los pilares con esta estrategia.

En definitiva, la estructura de la estrategia para el empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón ha debido ceñirse a los ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo, ser coherente con el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, como se ha mostrado, y articularse en función de los tipos de actuación y medidas del futuro Plan Nacional del Objetivo 3. Por ello como Ejes prioritarios se mantendrán los previstos en el Marco Político de Referencia. En cada uno de estos ejes, descritos con detalle en el apartado siguiente, se explica la forma en que las actuaciones contribuyen a la puesta en marcha de las 6 estrategias definidas en este documento.

**RELACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PROPUESTAS CON LOS PILARES DEL
PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO Y LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA EL EMPLEO**

PILARES	I. Mejorar la capacidad de inserción profesional	II. Desarrollar el espíritu de empresa	III. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas	IV. Reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
ESTRATEGIAS				
1. Fomento de nuevos empleos en el sector servicios			INDIRECTO	INDIRECTO
2. Promover nuevos sectores de actividad en el mundo rural	INDIRECTO	INDIRECTO		INDIRECTO
3. Incorporar al mundo laboral a las mujeres	INDIRECTO	INDIRECTO		DIRECTO
4. Apoyar el autoempleo y la economía social		DIRECTO	INDIRECTO	INDIRECTO
5. Mejorar la capacidad de inserción profesional	DIRECTO		DIRECTO	INDIRECTO
6. Promover la integración sociolaboral de los grupos en riesgo de exclusión	DIRECTO			INDIRECTO

Es necesario mencionar, por último, cómo las actuaciones del Plan se concentran en las zonas que padecen problemas estructurales de reconversión económica y social, tal como contemplan los últimos apartados de los artículos 16 y 19 del Reglamento (CE) Nº 1260/1999, de 21 de junio, por el que se establecen disposiciones generales sobre Fondos Estructurales.

La Comunidad Autónoma de Aragón presenta unas características territoriales, económicas y sociales que implican que la totalidad del territorio cumple con los criterios previstos en el artículo 4 del Reglamento, a saber:

Art. 4.1. “Serán regiones del objetivo nº 2 las zonas con problemas estructurales en la que convenga apoyar la reconversión económica y social con arreglo al punto 2 del artículo 1 y cuya población o superficie sea significativa. Se incluirán especialmente las zonas que estén experimentando transformaciones socioeconómicas en las sectores de la industria y los servicios, las zonas rurales en declive, las zonas urbanas en situación difícil y las zonas dependientes de la pesca que se encuentren en crisis”

En el punto 6 del mencionado artículo se establecen los criterios que densidad de población, o empleo agrícola o tasa de desempleo para que una provincia (NUT 3) sea calificada de zona rural. Las tres provincias, Zaragoza, Huesca y Teruel, se ajustan a dichos criterios. La provincia de Zaragoza cumple asimismo los criterios de zona en transformación socioeconómica en el sector industrial previstos en el punto 5 del mencionado artículo 4.

Como consecuencia, todo el territorio aragonés y, por ello toda el área objetivo de este Plan, puede considerarse zona que padece problemas estructurales de reconversión económica y social. Es evidente, por tanto que se da cumplimiento a lo contemplado en el artículo 16.c último párrafo, en lo relativo a la concentración de los créditos previstos en este Plan del objetivo 3, en dichas zonas.

Asimismo, para la elaboración de este Plan se han tenido en consideración las especiales necesidades como región en reconversión y como zona rural que se ponen de manifiesto en las acciones planteadas.¹

Merece especial atención la propia capital de Zaragoza que siendo una ciudad media no cumple estrictamente los criterios del punto 7 del mencionado artículo 4 para ser calificada de zona urbana en situación difícil. No obstante hay determinadas áreas diferenciadas en la capital en las que se cumple claramente alguno de los criterios y que tienen especial consideración en las actuaciones previstas en este Plan.

¹ A pesar de cumplir en la totalidad de su territorio los criterios para ser calificada de zona que padece problemas estructurales de reconversión económica y social, del artículo 4, la propuesta de mapa objetivo 2 excluye una parte del territorio, pero sólo y exclusivamente por motivos de cobertura de población. Siendo esta muy elevada en Zaragoza capital, se propone la exclusión de 3 distritos, de forma que el mapa objetivo 2 cubriría el 98% del territorio de la región y el 84% de su población que, por tanto representa la práctica totalidad en la cual se concentran los créditos de este Plan

5.3. Descripción de las actuaciones. Ejes y medidas

Eje 1. - Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados

La tasa de desempleo aragonesa, que en el último periodo de programación comunitaria, ha descendido, se encuentra todavía por encima de la media europea, por lo que las actuaciones en el marco de los recursos humanos dedicadas a este colectivo suponen un 13,32% del total del Plan, cifra que asciende al 24,42 % si descontamos el gran esfuerzo que supone la absorción de la Formación Profesional (45,48%).

Este eje viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en las estrategia regional nº 5: mejorar la capacidad de inserción profesional y responde a las incluidas en el Pilar I del PAN; así como a la estrategia regional nº 3: incorporar al mundo laboral a las mujeres y Pilar IV del PAN, directriz 22

Medida 1.1. - Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral.

La importancia de este colectivo como tal, no permite que se pueda obviar el establecimiento de actuaciones, en las que el único factor determinante es la situación de desempleo en la que se encuentran los beneficiarios, siendo además un criterio preciso en un territorio como el aragonés donde se da una gran dispersión poblacional y una escasa densidad de población que dificulta en gran medida el establecimiento de acciones dirigidas a colectivos más específicos.

El desempleo afecta en Aragón fundamentalmente a mujeres, por lo que se procurará la mayor igualdad en el acceso a todas estas medidas, si bien como colectivo específico recibirán atención especializada.

Se llevarán a cabo acciones de orientación laboral, formación profesional ocupacional, acompañamiento y se articularán ayudas directas a la contratación. Procurando una gran colaboración entre los organismos competentes para aprovechar al máximo las sinergias de las actuaciones.

Las materias de los cursos de formación profesional ocupacional se seleccionarán de acuerdo con las conclusiones de los diferentes análisis de los sectores más dinámicos o emergentes, para tratar de ofertar al mercado los profesionales que éste demande. Incidiendo de forma distinta según la zona geográfica en la que se desarrollen los cursos, y dando una gran prioridad a las enseñanzas que permitan poner en práctica las nuevas tecnologías, que se detectan como un importante sector de desarrollo, según los estudios realizados.

El establecimiento de espacios específicos para realizar la cobertura de itinerarios de inserción, es una medida que puede resultar muy beneficiosa, al menos en aquellas zonas que por su mayor nivel de población es posible, como en la ciudad de Zaragoza.

Medida 1.2. - Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados de larga duración.

El evidente riesgo de exclusión que supone arrastrar una larga etapa en el desempleo hace precisa la actuación en este colectivo específico, del que en Aragón cabe destacar entre otros, estos colectivos:

- Parado de más de 45 años, con más de 2 años en el desempleo, que precisan una reorientación absoluta, ya que el declive industrial y/o agrario, causante de su situación hace imposible la recolocación en el mismo sector de actividad
- Aquéllos que no han tenido nunca un puesto de trabajo, destacando las mujeres, con nivel de estudios medio-alto, carentes de experiencia, con más de 2 años de desempleo, colectivo éste que será de nuevo abordado en el eje 6.

Las medidas de ayuda a la contratación, hacen especial hincapié en este colectivo, que sin los apoyos sociales y familiares de un entorno muy concienciado pueden agravar el problema de la falta de actividad laboral, entrando en peligrosas dinámicas de pobreza y exclusión social, sobre todo en zonas urbanas y territorios con especiales dificultades.

Destacar la actuación tanto en este ámbito, como en el anterior, de las Unidades de Inserción Laboral y las Unidades de prácticas no laborales.

Medida 1.3. - Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes

La tasa de desempleo juvenil es elevada, destacando la de la provincia de Zaragoza, donde el desempleo juvenil supone el 37,19% del total de desempleados de Aragón, alcanzando con mayor intensidad a aquellos cuya formación no supera el certificado de escolaridad, y con una gran incidencia en el sector femenino, colectivo este que es objeto también en su eje de actuación específico, pero al que se le hace un gran seguimiento en todas las acciones, cuidando que su asistencia a las actuaciones programadas en otros ejes donde la diferencia por razón de sexo no es contemplada, se lo más igualitaria posible.

Otro de los problemas, que se ha manifestado claramente en el estudio sobre la situación del mercado de trabajo aragonés, con respecto al colectivo juvenil es la alta tasa de temporalidad en el empleo, que trata de contrarrestarse primando la contratación estable y apoyando la creación de empresas de economía social.

Las actuaciones previstas pretenden la cobertura de un itinerario completo, que abarca desde la orientación profesional, pasando por una formación que facilite el paso de la adquisición de conocimientos teóricos a la efectiva puesta en práctica de los mismos, y al acompañamiento en el inicio de la andadura profesional.

Se programan actuaciones dirigidas expresamente al colectivo de jóvenes universitarios, a los que les es difícil el paso a la vida laboral y para el que se proponen,

entre otras, un amplio programa de prácticas en empresas, que además de habilitarles para el mundo laboral, permite a las empresas valorar positivamente la inclusión en sus cuadros altos e intermedios de personal altamente cualificado.

Medida 1.4. - Apoyar la reincorporación a la vida laboral de las personas ausentes del mercado de trabajo.

Las actuaciones encuadradas en este Eje pretenden, además de facilitar a quienes han estado alejados del mercado laboral el reingreso al mismo, que el gran colectivo de “mano de obra oculta”, reflejado por las bajas tasa de actividad, sobre todo femenina, pueda incorporarse al mundo laboral, dejando tras de sí la inactividad “forzada” por la percepción de grandes dificultades para acceder a un empleo.

Eje 2. - Refuerzo de la capacidad empresarial

La creación de nuevas empresas en sectores existentes o en aquellos que se manifiestan como generadores de empleo en el futuro, es una necesidad evidente, por lo que debe potenciarse la creación de nuevas empresas, sobre todo Pymes, que generen riqueza y con ello empleo.

La promoción de microempresas es una de las actuaciones más acordes con las potencialidades detectadas en los estudios realizados, ya que no sólo crea empleo, sino que refuerza el tejido empresarial en zonas que por su baja densidad de población no es fácil que se instalen grandes empresas.

Este eje viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en las estrategia regional nº 4: apoyar el autoempleo y la economía social y también las estrategias nº2: promover nuevos sectores de actividad en el mundo rural y nº 3: incorporar al mundo laboral a las mujeres y responde a las incluídas en el Pilar II, directriz 11, 12 y 13 del PAN.

Medida 2.1. - Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo.

Este objetivo se persigue desde dos puntos de partida diferentes:

- Potenciar el autoempleo, y las empresas de economía social, sobre todo en actividades económicas catalogadas como nuevos yacimientos de empleo o innovadoras, lo que supone una gran inversión en proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para hacerse cargo de la gestión autónoma de una empresa por pequeña que esta sea.
- Fomentar la contratación por parte de estos nuevos empresarios de trabajadores asalariados.

Destacar las acciones dirigidas al fomento de las iniciativas empresariales, apoyando la formación específica para la creación de empresas, sobre todo en aquellos campos de que detectan como nuevos yacimientos de empleo, favoreciendo la asunción del riesgo del autoempleo, frente a una difícil situación laboral.

El medio ambiente y su valoración económica y social, a través de la promoción de Espacios Naturales protegidos, puede generar una interesante diversificación de la actividad económica en el mundo rural, facilitando igualmente la fijación de la población joven en este entorno, donde el trabajo dependiente es más escaso.

La formación dirigida especialmente a la creación de empleo, implica la formación en técnicas básicas de gestión de empresas.

Eje 3. - Refuerzo de la estabilidad en el empleo

En el actual contexto de cambio tecnológico, es muy importante asegurar que aquellos que hoy tienen un puesto de trabajo no lo pierden al carecer de la flexibilidad precisa para ir adecuando su formación a las cambiantes necesidades del mercado.

Este eje viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en la estrategia regional nº 5: mejorar la capacidad de inserción profesional y adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral y responde a las incluidas en el Pilar III del PAN.

Medida 3.1- Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores.

Es necesario mejorar tanto la formación de los cuadros altos y medios de las empresas, para mejorar su competitividad, mediante la actualización y modernización de los métodos de trabajo y la dirección y gestión financiera, como la formación de los trabajadores de menor nivel formativo, de forma que los cambios tecnológicos puedan ser asumidos sin dificultad.

Es preciso manifestar la doble línea de actuación en este ámbito, que se deriva de la gran diferencia que existe en Aragón entre el medio rural, el industrial y el urbano, destacando las actuaciones que se llevan a cabo para la mejora del sector agrario y la industria agroalimentaria, de importante peso en la economía aragonesa. Procediéndose a la formación de nuevos agricultores capaces de aplicar las más modernas tecnologías destinadas a la mejora de la producción y la gestión económica y comercial.

Se introduce en este contexto la formación medioambiental, precisa no sólo para adecuar los planteamientos industriales al desarrollo sostenible, sino también para potenciar el uso de energías limpias y alternativas, y el medioambiente como potencial de desarrollo económico.

Medida 3.2. - Sostener la consolidación del empleo existente,

Del análisis del mercado de trabajo se extrae el preocupante dato de que los asalariados temporales, han incrementado su participación relativa en el total de contrataciones en un porcentaje que duplica el nacional: el 4,75% frente al 2,1%.

En gran parte esto es debido al que de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que se han convertido en un recurso muy utilizado por los empresarios para contratar, fundamentalmente a trabajadores jóvenes, principalmente hombres, en ocupaciones que exigen poca o nula cualificación, y cuya calidad de empleo es deficitaria.

Por tanto se programan actuaciones de apoyo directo a la contratación estable, primando la conversión de contratos fijos para eventuales, y en el marco del autoempleo, la conversión en socios trabajadores de eventuales.

Medida 3.3. Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo.

Se llevarán a cabo acciones dirigidas al conocimiento del mercado de trabajo, con el objetivo de modernizar la gestión y mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas de Aragón, intentando crear un cauce de transferencia de experiencias empresariales exitosas, incidiendo en la introducción de nuevas Medidas empresariales.

4. - Refuerzo de la educación técnico-profesional

La formación a lo largo de toda la vida del individuo debe ir encaminada a satisfacer las necesidades del mercado favoreciendo la empleabilidad, la estabilidad y el acceso al trabajo. Debe hacerse especial hincapié en la educación técnico-profesional reglada y establecer vínculos y puentes con los sistemas de formación profesional ocupacional y continua permitiendo una política lógica y fructífera de aprendizaje permanente.

Este eje viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en las estrategia regional nº 5: mejorar la capacidad de inserción profesional y responde a las incluidas en el Pilar I del PAN.

Medida 4.1. - Fomentar el acceso de todos/as a las enseñanzas de Formación Profesional y su extensión, en sus dos componentes; la formación profesional de base y la formación profesional específica.

La Formación Profesional de Base puede definirse como el conjunto de conocimientos, aptitudes, destrezas y habilidades básicas para el ejercicio de un grupo de profesiones o familia profesional. Se trata de la incorporación de conocimientos y orientaciones de

carácter práctico y funcional que resalten la utilidad de los conocimientos adquiridos, y acerquen al alumno a la realidad productiva.

La Formación Profesional Específica, debe terminar su adaptación a la LOGSE, y debe por lo tanto ser potenciada y desarrollada como vehículo adecuado para la adquisición de capacidades que proporcionan la cualificación precisa para obtener un puesto de trabajo.

De entre los rasgos esenciales de la nueva Formación Profesional Reglada destaca la inclusión en el curriculum del módulo de Formación en Centros de Trabajo, que pretende mejorar la cualificación de los jóvenes, al permitirles participar activamente en tareas de trabajo reales, auxiliados y/o coordinados por trabajadores con experiencia.

La diversidad de la oferta de enseñanzas de Formación Profesional existentes, junto con la gran variedad de itinerarios formativos que pueden cursarse, hace necesario un sistema de orientación educativa y profesional que asesore al alumnado, para favorecer el rendimiento escolar y aumentar la posibilidad de inserción en el mercado laboral.

De igual modo se hace preciso incentivar la formación en titulaciones deficitarias, que por el contrario presentan una buena proyección laboral.

Medida 4.2. - Desarrollar nuevas modalidades de oferta en formación profesional inicial/reglada.

Se prevé desarrollar la formación modular para personas con necesidades horarias especiales, incluyendo la formación a distancia, cursos de horario especial para trabajadores, horario nocturno, incorporando nuevas tecnologías, como aulas virtuales, vídeo conferencia, etc., que dada la especial distribución de la población aragonesa y su baja tasa de densidad, son de gran importancia, para poder asistir a quienes por su localización no pueden obtener una formación profesional presencial.

Las nuevas enseñanzas de Formación Profesional requieren además de la actualización científico-técnica del profesorado, a la elaboración y diseño de material didáctico que sirva de apoyo al profesor.

Las modalidades de enseñanza incluidas en esta Medida van especialmente dirigidas a personas adultas que se encuentran desocupadas o necesitan actualizar sus conocimientos tecnológicos para el desarrollo de su trabajo, y necesitan una información detallada de aquellos itinerarios formativos que más se adecuan a sus intereses y a los requerimientos del mercado de trabajo.

Para favorecer el acceso a las enseñanzas de Formación Profesional, sin tener la titulación requerida, se articularán medidas para facilitar la formación precisa para superar las pruebas de acceso, mediante cursos presenciales y a distancia.

Medida 4.3. - Promover mecanismos de integración de los subsistemas de formación profesional.

La formación de formadores y de administradores y gestores de centros es precisa para complementar la formación inicial del profesorado, facilitar su actualización técnico-científica, propiciar la elaboración de materiales didácticos y potenciar la aplicación en el centro educativo de los conocimientos y técnicas adquiridas.

Se pretende promover la movilidad de alumnos y profesores mediante estancias en otros países de la Unión Europea, con el fin de que alumnos y profesores completen su formación y conozcan las técnicas y procedimientos utilizados en otros países.

Actualización de la ordenación de la formación profesional, fomento de la calidad en la formación, de metodologías y materiales didácticos, a través del desarrollo de programas de innovación, de desarrollo local, redes transregionales, etc. Adecuación a la normativa regional sobre homologación de Centros de formación profesional ocupacional, así como el impulso hacia el proceso de certificación ISO 9000.

La efectiva integración de los sistemas de formación profesional, es decir conciliar la oferta, la Formación Profesional Inicial/reglada, la Formación Profesional Ocupacional y una Formación Continúa, pasa por la necesidad de crear una red de Centros que garantice la existencia en cada uno de ellos de esta triple oferta, de manera que los ciudadanos que opten por cualquiera de ellas, sea transparente el paso de una a otra. Además, estos centros se convertirán en observadores privilegiados de las necesidades formativas de las empresas de su ámbito, favoreciendo la relación de las actividades de formación con el empleo.

Evaluación del catálogo de títulos y promoción educativa, incluyendo publicaciones sobre orientación, publicidad, seguimiento y evaluación de las actuaciones en el marco de la Formación Profesional Reglada.

El Plan integrado de Formación Ocupacional, precisa para la consecución de sus objetivos una oportuna difusión, seguimiento y evaluación del mismo.

Eje 5. – Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología

De acuerdo con el análisis de la posición competitiva y la innovación en Aragón, y de los estudios de la oferta en Innovación y Tecnología, puede manifestarse que la mejora de la capacidad de innovación del tejido empresarial y, por ende, de la competitividad de la región aragonesa en su conjunto, debe considerar como uno de los pilares básicos lograr la consolidación y especialización del conjunto de la oferta científica, tecnológica y de innovación que da soporte a la realización de actividades innovadoras.

La presencia en nuestra Comunidad Autónoma de una oferta y unas infraestructuras tecnológicas y de innovación importante, con la presencia de Centros tecnológicos,

Institutos de Investigación, Universidad, Centros de Empresas e innovación y parques tecnológicos, es claramente uno de los activos más importantes para un mejor desarrollo económico que debe llevar aparejado una mejora sustancial en el mercado laboral.

El nivel de cualificación y especialización de los recursos humanos es otro de los pilares básicos que determinan la capacidad de investigación, y desarrollo tecnológico de una región, por lo que se potenciarán desde todas las instituciones competentes de la Comunidad Autónoma de Aragón, como son la Universidad, el Instituto Tecnológico de Aragón, el Instituto Aragonés de Fomento (CEEI-Aragón), y los diferentes servicios dedicados a la investigación y la innovación.

Pero como en última instancia son las empresas las que compiten en el mercado y las que incorporan las ventajas científicas y tecnológicas derivadas de los procesos de I+DT, es preciso mantener amplios canales de cooperación entre centros tecnológicos y empresas, siendo éstas las que en múltiples ocasiones planteen las necesidades a los centros de investigación.

Este eje viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en las estrategia regional nº 5: mejorar la capacidad de inserción profesional y nº 1: fomento de nuevos empleos en el sector servicios

Medida 5.1. - Apoyar la inversión en capital humano en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología, y la transferencia de conocimientos hacia el sector productivo.

Las actuaciones previstas pretenden reforzar y fomentar la aplicación de las capacidades de I+D a los sistemas socioeconómicos, permitiendo la creación de empleo estable relacionado con I+DTi en el sector público y las empresas. A través de diferentes tipos de actuaciones, entre las que cabe destacar las siguientes:

- Formación de personal investigador y técnicos altamente cualificados para el desarrollo de nuevas líneas de investigación en el sector agroambiental.
- Formación de calidad y actualización permanente del personal del Instituto Tecnológico de Aragón, para el desarrollo de líneas de excelencia y ampliación de su oferta en el desarrollo de proyectos de investigación tecnológica aplicada.
- Potenciación del tercer ciclo universitario
- Becas destinadas a la formación inicial de personal investigador
- Cursos de alta formación en nuevas tecnologías multimedia, tanto en investigación como en realización de programas específicos de aplicación empresarial.

Se apoyará la integración del personal científico en centros de investigación y productivos a través de actuaciones como:

- Intercambios, Universidad-Empresa, estableciendo programas de colaboración, para orientar la investigación hacia los problemas que plantean las empresas.
- Integración de investigadores en líneas de interés para la innovación en centros productivos, mediante un programa de becas de I+D Innovación con empresas concertadas.
- Formación de técnicos asesores para la implantación de sistemas avanzados de producción y tratamiento, a través de las Asociaciones de Tratamientos Integrados en la Agricultura.
- Becas de formación del Instituto Tecnológico de Aragón, cuyo objetivo es incorporar a jóvenes postgraduados en los proyectos de investigación y los servicios que el Instituto presta al tejido empresarial.

Se programa el apoyo a la movilidad de investigadores y técnicos, tanto para su asistencia cursos en el extranjero, como para la puesta en común de proyectos en el ámbito internacional.

Durante este periodo 2000-2006 se pretende igualmente fomentar la investigación competitiva encaminada principalmente a la anticipación de los requerimientos tecnológicos del tejido productivo mediante un programa propio de becas de I+D Innovación.

Eje 6. - Participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Los requerimientos de la Unión Europea y la propia realidad aragonesa, esbozada en los apartados precedentes de este documento, exigen que el fomento de la igualdad hombre-mujer vaya más allá del exquisito cumplimiento de la normativa comunitaria y nacional en todas las medidas de carácter horizontal de este Plan de actuación, y precisa que se dé un trato específico a este colectivo, que sufre la discriminación en todos los ámbitos sociales, y muy especialmente en el mundo laboral, dándose situaciones como la ya contemplada de una diferencia de más del 10% entre la tasa de paro femenina y la masculina.

Si bien desde la Comunidad Autónoma de Aragón se promueve la igualdad de acceso a todas las actuaciones previstas para el desarrollo de los recursos humanos, extremo éste manifestado en de los diversos informes de evaluación de los distintos programas operativos, para el periodo 2000-2006 se va ha realizar un gran esfuerzo en implementar medidas específicas para mujeres.

Es preciso manifestar que la gran diferencia de la estructura poblacional aragonesa dificulta sobremanera la realización de muchas medidas, ya que la gran dispersión y la escasa densidad de población en el mundo rural aragonés, implica un elevado coste, para la obtención de resultados, que proporcionalmente parecen escasos.

El peso relativo de este eje prioritario con respecto al total del Plan que se presenta, debe sumarse al conjunto del esfuerzo en el tratamiento de situaciones y colectivos específicos, donde la mujer será especialmente beneficiada en su condición de desempleada, joven, empresaria, investigadora, etc.

Este eje viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en la estrategia regional nº 3: incorporar al mundo laboral a las mujeres y responde a las incluidas en el Pilar IV del PAN; e imbuye asimismo indirectamente el espíritu de todas las demás estrategias regionales.

Medida 6.1. - Mejorar la empleabilidad de las mujeres.

Para alcanzar el objetivo de tender a la equiparación de la situación laboral de las mujeres, tan desigual de partida, se van a desarrollar actuaciones de formación, orientación laboral, fomento del empleo de las mujeres en profesiones y oficios en los que se encuentran subrepresentadas, apoyo a la ocupación de puestos directivos, creación de estructuras intermedias de prestación de servicios, y apoyo a las iniciativas de mujeres relacionadas con la promoción del empleo femenino.

Entre los objetivos específicos de los programas formativos dirigidos a mujeres, que se describen a continuación, se encuentra su integración profesional, proporcionándoles la formación que les permita una salida laboral como asalariadas, como autónomas o como cooperativistas.

La oferta formativa se articulará en torno a los siguientes puntos, que derivan directamente de las potencialidades detectadas en los estudios realizados sobre la situación del mercado de trabajo en general y de la situación de la mujer en este mercado en particular.

- Nuevos yacimientos de empleo; actuaciones de formación dirigidas al perfeccionamiento de las técnicas de elaboración de productos artesanales agroalimentarios, turismo rural, comercialización de productos incorporando técnicas de transacción comercial telemática. Formación sobre gestión de medio ambiente, y servicios a domicilio y atención a la infancia. Esta formación va dirigida preferentemente a las mujeres del entorno rural.
- Nuevas tecnologías; primar esta área parte del distanciamiento que en general, se observa entre las mujeres y el mundo de la tecnología, especialmente en relación con aquéllas que desean reincorporarse tras una ausencia de la actividad laboral por motivos familiares. El territorio de Aragón y su distribución poblacional posibilitan un desarrollo importante en el campo del teletrabajo en las zonas rurales.
- Programas formativos de adaptación a la empresa; adquisición complementaria de conocimientos en competencias, habilidades y capacidades necesarias para ocupar puestos de trabajo relacionados con la dirección de recursos humanos, comunicación, administración y gestión empresarial. Las principales beneficiarias de esta línea formativa serán las mujeres tituladas de grado medio y superior.

- Autoempleo, considerado éste como una solución colectiva y personal al desempleo. Dirigido fundamentalmente a mujeres que, teniendo ya unos conocimientos específicos, opten por crear su propio puesto de trabajo.

En los costes de formación de esta convocatoria se cubrirán los servicios intermedios de apoyo que requieran las mujeres por necesidades familiares. La detección de las necesidades formativas partirá fundamentalmente de las acciones de motivación y sensibilización llevadas a cabo por los gabinetes del Instituto Aragonés de la Mujer, que orientarán y acompañarán a las mujeres en su itinerario de inserción.

Participarán activamente en la realización de estas actuaciones los organismos competentes en materia de formación profesional ocupacional, el Instituto Aragonés de la Mujer, corporaciones locales, particularmente el Ayuntamiento de Zaragoza y Asociaciones femeninas en colaboración con entidades sin ánimo de lucro.

Se desarrollarán actuaciones dirigidas a la orientación laboral de las mujeres, de entre las que cabe destacar las siguientes:

- Planes personales de empleo y formación; acciones individualizadas dirigidas a ayudar a las mujeres a elaborar un proyecto personal de inserción profesional.
- Información profesional para el empleo acerca de la situación del mercado de trabajo, tendencias en Aragón, el ámbito socio-laboral en las que se desarrolla la búsqueda de empleo, así como la oferta formativa haciendo ver la importancia que tiene una formación adecuada y actualizada para competir en un mercado laboral cambiante y especializado.
- Búsqueda activa de empleo, desarrollando labores de conocimiento, entrenamiento, aplicación de habilidades y técnicas facilitadoras del proceso.
- Información sobre ofertas de empleo a través de prensa, boletines, publicaciones especializadas, etc.
- Bolsa de trabajo y gestión de ofertas recibidas, aproximando los servicios a las empresas.

Se potenciará la contratación estable de mujeres, flexibilizando el acceso a estas ayudas por cuanto no se establece límite de edad, así como el favorecimiento de las condiciones para la creación de empresas de economía social o su incorporación a las mismas. Igualmente se establecen ayudas a las Cooperativas de Trabajo Asociadas y Sociedades Laborales de nueva creación, constituidas exclusivamente por mujeres.

Se desarrollarán actuaciones de formación ocupacional de larga duración en especialidades relacionadas con la construcción y el metal, en los que la presencia de mujeres ha sido generalmente nula y cuyos elevados índices de empleo en la ciudad de Zaragoza hacen necesaria la realización de actuaciones que faciliten la presencia de la mujer en estos sectores. (Se facilitarán cheques-servicio para permitir la asistencia de mujeres con cargas familiares que no pueden ser desatendidas).

Para paliar el obstáculo que las pequeñas y medianas empresas suelen encontrar para la contratación de mujeres en oficios tradicionalmente ocupados por hombres se

estipula el establecimiento de un fondo de cheques-mejora para sufragar el coste que supone crear los equipamientos mínimos necesarios (vestuarios, taquillas, etc.),

Una de las causas que hacen que las mujeres tengan más dificultades para acceder al mercado de trabajo es su labor de cuidado de personas dependientes, tanto infancia, como ancianos, que mayoritariamente no es compartida con los varones, por lo que es preciso establecer estructuras para la prestación de servicios a las trabajadoras, como pueden ser:

- Establecimiento de un servicio de guardería en la ciudad de Zaragoza para los hijos de las mujeres que se encuentran en la fase de búsqueda de empleo, ofrecerá todos los servicios necesarios, sin suponer coste alguno, y pudiendo ser utilizado hasta la firma del contrato laboral.
- Creación y puesta en funcionamiento de Centros de Día para personas mayores, que favorezcan la disponibilidad temporal de sus cuidadoras, elevando así la tasa de ocupación y empleo femenino.

Medida 6.2. - Fomentar la actividad empresarial de las mujeres.

Para fomentar la actividad empresarial de las mujeres, se pondrán a su disposición servicios de asesoría empresarial, que ofrecen ayuda para la creación del propio puesto de trabajo a través de:

- Información sobre el autoempleo, riesgos y ventajas del mismo; sobre la Medida del sector seleccionado; sobre la posibilidad de acceso a cofinanciación; y sobre la posible colaboración con los grupos Leader en la detección de oportunidades de inversión.
- Asesoramiento, que incluye estudios de viabilidad económico-financiera de los proyectos, sobre la búsqueda de socios, sobre aspectos fiscales, etc.
- Acciones de motivación, como por ejemplo la creación de un banco de ideas a disposición de todas las emprendedoras.
- Seguimiento y apoyo a las emprendedoras durante toda la vida del proyecto.

Se ha detectado la necesidad de motivar a las mujeres empresarias en el uso de herramientas telemáticas a través de las cuales se puedan recibir servicios de asesoramiento personalizado y flexible, con el Programa Inf@empresarias; Se resolverán consultas sobre nuevas ideas de negocio, se ofrecerá asesoramiento empresarial on-line y se sustentará la creación de una red de mujeres empresarias, con el objeto de desarrollar foros de debate, organizar conferencias, encuentros, jornadas y seminarios, crear talleres, haciendo un especial uso de las nuevas tecnologías y en especial de los sistemas de vídeo conferencia.

Se apoyará, a través de la convocatoria de subvenciones específicas, la realización y participación de ferias empresariales, participación en ferias virtuales y del Banco Mundial de la Mujer. Se mantendrán las actuaciones de apoyo a redes de mujeres que

en el periodo anterior de programación han realizado actividades con interesantes resultados para la promoción del empleo y autoempleo femeninos, sobre todo en el difícil medio rural.

Medida 6.3. - Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

Como medida para mitigar la presión ambiental de un entorno altamente masculino se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Red de apoyo formada por mujeres que ya han accedido a puestos de responsabilidad para facilitar el acceso de otras mujeres a puestos directivos.
- Determinar un nuevo perfil profesional que establezca las actitudes y aptitudes necesarias para acceder a puestos relacionados con la dirección de recursos humanos, administración, comunicación y gestión.
- Formación complementaria que dote a las mujeres de las competencias requeridas para el desempeño de puestos de dirección, reforzada por un programa de prácticas en empresas.

Para conseguir que las acciones positivas sean práctica cotidiana en las empresas, se llevará a cabo un programa con los siguientes objetivos:

- Analizar la situación laboral de hombres y mujeres en distintas empresas con el objetivo de detectar situaciones de discriminación y diseñar acciones tendentes a su eliminación, prestando apoyo técnico a las empresas para la elaboración de planes de acción positiva.
- Otorgar un distintivo a todas las empresas que destaquen por la puesta en práctica de medidas que favorezcan la igualdad en el empleo.
- Crear una red de empresarias para potenciar el intercambio de experiencias.
- Editar el material de apoyo y las guías de buenas prácticas basándose en la experiencia del Programa Óptima, que se llevó a cabo en el seno de la iniciativa Now (97-99).

La educación de las nuevas generaciones en un modelo de relaciones sociales igualitario es indispensable para alcanzar un espacio laboral exento de prácticas discriminatorias. Las acciones preventivas en el ámbito educativo son fundamentales para cambiar actitudes en el marco laboral.

Se llevarán a cabo cursos sobre orientación laboral no-sexista, igualdad en la educación, igualdad de trato y oportunidades como materia transversal.

La formación de Agentes de Igualdad es otra de las acciones imprescindibles para detectar la segregación horizontal y vertical, y combatir las prácticas discriminatorias.

Desde el Instituto Aragonés de la Mujer se llevarán a cabo acciones de información y sensibilización en torno a:

- Reparto equilibrado de tareas y responsabilidades.
- Fomento de imágenes de la mujer en el mundo laboral donde lo fundamental sea su aspecto intelectual y profesional
- Fomento del derecho de mujeres y hombres a trabajar en lugares exentos de violencia sin ser objeto de acoso sexual
- Reconocer y premiar a los medios de comunicación la labor de difusión de imágenes y noticias que fomenten la igualdad de oportunidades

Desde las Corporaciones Locales, entre las que cabe señalar el Ayuntamiento de Zaragoza, se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a la población en general con la intención de eliminar estereotipos y roles que determinan la segregación por sexos, otorgando valores y actitudes socialmente reconocidos como femeninos o masculinos. Destacar los cursos de intercambio de tareas y reparto de responsabilidades domésticas dirigidos a la población adulta.

Se realizarán estudios y evaluaciones continuadas sobre el impacto en función del género en cada una de las políticas de empleo del Gobierno de Aragón. Asimismo se elaborarán guías metodológicas para integrar la perspectiva de género en los programas de empleo del Gobierno de Aragón. Análisis de los sistemas de evaluación y clasificación de funciones y empleos, como modo de saber si se priorizan las cualidades masculinas o si se trata de sistemas neutros de valoración.

Convocatoria de proyectos de investigación para fomentar el estudio de temas relacionados con la situación sociolaboral de las mujeres en distintos ámbitos de la ciudad de Zaragoza con el objetivo de combatir la segregación y la discriminación, igualmente se les dará la oportuna publicidad y difusión.

Eje 7. - Integración laboral de las personas con especiales dificultades

El contexto del mercado de trabajo se muestra especialmente difícil para aquellas personas que presentan características personales o sociales particulares, por lo que es necesario potenciar la integración laboral de las personas con especiales dificultades.

Este eje viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en las estrategia regional nº 6: promover la integración sociolaboral de los grupos en riesgo de exclusión y responde a las incluídas en el Pilar I del PAN; así como a la estrategia regional nº 3: incorporar al mundo laboral a las mujeres, especialmente afectadas por las situaciones de exclusión.

Medida 7.1. - Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.

Se desarrollaran diferentes actuaciones encaminadas a mejorar la empleabilidad de los desempleados minusválidos, de entre las que cabe destacar:

- Proyectos encardinados en el actual periodo de programación, en la iniciativa Horizon, especialmente dedicados a trabajo con personas con deficiencias psíquicas, favoreciendo su integración laboral en trabajos como jardinería, serrería, reposición de productos, etc.
- Itinerarios de inserción de discapacitados mediante actuaciones completas(orientación-formación-ayudas al empleo) a través sobre todo de Centros Ocupacionales de Empleo.
- Programas de Garantía social para discapacitados, educación especial, aprendizaje de tareas y transición a la vida adulta.
- Ayudas directas para potenciar la contratación y creación de nuevas empresas que aprovechen las actividades generadoras de ocupación laboral que se derivan de los nuevos yacimientos de empleo.
- Red de empleo para personas con discapacidad (REDAR), red de teletrabajadores con discapacidades físicas y sensoriales que dan servicio tanto a las Administraciones Públicas como a la iniciativa privada
- Adecuación y adaptación del material técnico necesario para el aprovechamiento de la actividad lectiva de acuerdo con las necesidades específicas de los diferentes tipos de discapacitados

Medida 7.2. - Garantizar la inserción en el mercado de trabajo de los trabajadores inmigrantes con dificultades de incorporación, apoyando su integración en el entorno laboral y promoviendo los cambios necesarios en la sociedad para facilitar esa integración.

Las actividades económicas en las que se produce una mayor contratación de extranjeros son la agricultura y ganadería, los servicios empresariales, las industrias manufactureras y la construcción, en contraste con la media nacional, donde destacan las contrataciones en hostelería y comercio.

Para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los inmigrantes de nuestra Comunidad Autónoma de llevaran a cabo las siguientes actuaciones, manifestando la diferencia de la situación de los inmigrantes en un entorno rural y urbano, siendo muy diferentes en un ámbito u otro:

1. La Antena Club de Empleo de Inmigrantes de la ciudad de Zaragoza, ofrece un servicio a este colectivo, basado en el respeto intercultural, la igualdad y la tolerancia. Se llevarán a cabo acciones específicas para este colectivo:
 - Servicio de apoyo a la barrera lingüística
 - Bolsa de empleo

- Itinerarios de formación y reciclaje

2. Actuaciones dirigidas a inmigrantes de países con los que las corporaciones locales financian proyectos de colaboración, formación laboral específica para ejecutar proyectos de cooperación que se desarrollan en su país de origen.
3. Actuaciones específicas dirigidas al colectivo de mujeres inmigrantes, cualquiera que sea su origen, nivel educativo y cultural y que presenten carencias a la hora de desenvolverse en el medio en el que están viviendo.
4. Plan de formación discontinua para inmigrantes en especialidades relacionadas con la soldadura, pintura de edificios, albañilería, fontanería y la jardinería. Los cursos se impartirán de forma continuada salvo en aquellas épocas en las que el índice de ocupación del colectivo se considera más apto. (Se facilitarán sistemas de cheques-servicio para aquellos que tengan cargas familiares).
5. Actuaciones de apoyo a Asociaciones sociales y empresariales que aglutinan y defienden los intereses de la población inmigrante, proporcionando servicios de asesoramiento, orientación jurídica y profesional.
6. Ayudas para facilitar la contratación de trabajadores inmigrantes temporeros, a través de la Federación Aragonesa de Cooperativas Agrarias (FACA), la Oficina de Temporeros de La Almunia y otras entidades que en su caso gestionen estas funciones.
7. Programa de sensibilización social de los empresarios agrícolas y población en general en los municipios con un alto índice de trabajadores inmigrantes en el sector agrario. Apoyo a la incorporación laboral en condiciones de legalidad y control de las condiciones dignas de trabajo. Programa establecido en la zona de Monegros, Fraga y Cinca Medio.

Medida 7.5. - Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

Del análisis de los fenómenos de la pobreza y la marginación, se ha constatado cómo la falta de empleo puede considerarse como factor decisivo en la explicación de las causas y el origen de tales fenómenos. La nueva pobreza y los nuevos marginados proceden todos ellos de la exclusión del mercado laboral, por lo que es necesario crear nuevos empleos, mediante una política decidida y activa del empleo especialmente dirigida a personas con características muy determinadas.

Pobres y excluidos son los que más desventajas tienen a la hora de encontrar trabajo, por ello se hace necesario impulsar políticas activas de inserción laboral específicas

para estos colectivos. Las políticas de inserción laboral no deben basarse exclusivamente en la formación sino que deben incluir apoyo psicológico, orientación y acompañamiento en el inicio de la vida laboral. Las rentas mínimas de inserción además de garantizar unos ingresos mínimos deberían preparar a los perceptores y a sus familias para reducir sus desventajas sociales.

Durante el periodo 2000-2006 se desarrollaran acciones de orientación, información, asesoramiento socio-profesional, preformación y formación profesional, un conjunto de medidas dirigidas a evitar la marginación de personas con riesgo de exclusión y a poner a su alcance instrumentos que favorezcan su inserción en la vida laboral y social de la comunidad en la que residen, a través fundamentalmente de los Servicios Sociales de Base y Centros Municipales de Servicios Sociales, programas de inserción que contemplen el apoyo económico a las familias desfavorecidas así como el diseño de un itinerario de inserción para la unidad familiar. Igualmente se desarrollarán programas de inserción para uno de los colectivos con mayores dificultades de inserción, como es el de los drogodependientes.

En la ciudad de Zaragoza, inserto en los Planes de Rehabilitación de las zonas urbanas especialmente desfavorecidas se llevarán a cabo cursos de formación específica diferentes sectores de actividad, de los que cabe suponer una buena proyección económica, dirigidos especialmente a los colectivos con dificultades de inserción

Para la potenciación de fórmulas específicas de intermediación socio-laboral, en particular empresas de inserción, se han programado ayudas a empresas participadas por entidades sin ánimo de lucro que contraten mayoritariamente a trabajadores provenientes de colectivos en situación de exclusión o en grave riesgo de estarlo, dándoles la formación y el acompañamiento adecuados, así como convenios de colaboración con entidades que trabajan en el ámbito de la economía social para el desarrollo de actividades laborales y mercantiles que reviertan en la población en situación de riesgo de exclusión social.

Medida 7.6. - Proporcionar alternativas educativas enfocadas al mercado de trabajo a las personas que no superan la enseñanza obligatoria.

Para el difícil colectivo de aquellos que no han logrado superar la enseñanza obligatoria y que se encuentran en una de las peores posiciones ante el mercado de trabajo se desarrollaran programas de garantía social en sus diversas modalidades, educación reglada, ocupacional, etc.

Destacar las actuaciones de la red de centros sociolaborales del Ayuntamiento de Zaragoza que persigue el objetivo de ofrecer a los jóvenes que no tienen una cualificación profesional la posibilidad de recuperar los niveles básicos de instrucción, así como una formación profesional suficiente para el desenvolvimiento en un oficio y la confianza en uno/una mismo/misma necesaria para enfrentarse al desempeño laboral.

Para facilitar la inserción profesional de este colectivo, se apoyará el desarrollo de los Planes de Inserción Laboral; y se potenciarán los convenios de colaboración con asociaciones empresariales para la realización de prácticas presenciales en empresas.

Eje 8. - Fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local

Las corporaciones locales son una de las principales promotoras de actividad en su entorno, facilitando la instalación de empresas en su territorio y detectando posibilidades de actividad económica innovadora en su ámbito geográfico.

Este eje viene fundamentalmente a desarrollar actuaciones enmarcadas en las estrategia regional nº 4: apoyar el autoempleo y la economía social; así como la nº 2: promover nuevos sectores de actividad en el sector rural y responde a las incluidas en el Pilar II del PAN;

Medida 8.1. - Apoyar las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo.

Colaboración con entidades locales para la promoción del empleo rural, en especial lo relacionado con los aspectos medioambientales, ligado a la formación y la capacidad profesional.

Destacar el programa de reciente implantación que trata de fomentar el turismo rural, apoyándose en la recuperación y puesta en valor del Patrimonio Cultural y Natural, las acciones se desarrollan en territorios deprimidos o en declive industrial, y exigen la capacitación de los habitantes para incorporarse a nuevas tareas, lo que implica impartir cursos de formación y apoyar la creación de pequeñas empresas, cooperativas, etc.

En el ámbito del Ayuntamiento de Zaragoza, impulso a proyectos empresariales innovadores, generadores de empleo estable mediante la utilización de recursos locales ociosos o infrautilizados, suponiendo un esfuerzo estimulante de la actividad económica y del empleo.

Se fomentarán actuaciones locales encaminadas al turismo rural, la artesanía, el folclore, etc., diversificadoras del sector agrario.

PLAN DE RECURSOS HUMANOS DE ARAGONOBJETIVO 3 FSE ARAGON (PERIODO 2000-2006)

		Millones de pesetas							
Ejes Prioritarios		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAL
1	Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados	2.952,05	3.076,32	3.205,58	3.317,45	3.427,73	3.535,51	3.654,91	23.169,54
11	Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral	1.392,45	1.448,93	1.497,91	1.548,01	1.599,02	1.651,05	1.699,19	10.836,56
	a) Orientación profesional, dirigida a adultos desempleados antes de alcanzar los 12 meses de paro	20,00	40,00	41,40	41,81	43,22	44,65	45,08	276,16
	b) Formación profesional ocupacional	1.032,45	1.062,93	1.099,51	1.137,21	1.175,80	1.214,40	1.255,11	7.977,40
	c) Ayudas al empleo	140,00	140,00	145,00	150,00	155,00	160,00	160,00	1.050,00
	d) Acciones de acompañamiento	200,00	206,00	212,00	219,00	225,00	232,00	239,00	1.533,00
12	Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral	679,67	709,18	728,74	749,35	770,00	790,70	813,45	5.241,08
	a) Orientación profesional dirigida a desempleados de larga duración	0,00	11,00	11,00	12,00	12,00	12,00	13,00	71,00
	b) Formación profesional ocupacional dirigida a desempleados de larga duración	400,00	412,00	424,00	437,00	450,00	464,00	478,00	3.065,00
	c) Programas combinados formación-empleo, en particular talleres de empleo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	d) Ayudas al empleo específicas para desempleados de larga duración	118,42	120,55	122,72	124,93	127,18	129,47	131,80	875,07
	e) Acciones de acompañamiento	161,25	165,63	171,02	175,42	180,82	185,23	190,65	1.230,01
13	Vías de reinserción profesional para jóvenes	878,93	917,16	977,83	1.018,93	1.057,49	1.092,49	1.140,93	7.083,75
	a) Orientación profesional para jóvenes, especialmente para los jóvenes desempleados antes de que alcancen los seis meses de paro	88,00	106,40	114,81	124,22	134,65	146,08	160,52	874,69
	b) Formación profesional ocupacional dirigida a jóvenes	351,93	360,66	400,42	410,21	420,04	430,90	440,81	2.814,97
	c) Programas combinados de formación-empleo, en particular escuelas-taller y casas de oficio	228,00	237,10	246,60	256,50	266,80	277,50	288,60	1.801,10
	d) Ayudas al empleo juvenil	140,00	140,00	140,00	150,00	155,00	155,00	165,00	1.045,00
	e) Acciones de acompañamiento, en particular acciones de información y asesoramiento para la inserción ocupacional de los jóvenes	71,00	73,00	76,00	78,00	81,00	83,00	86,00	548,00
14	Reincorporación a vida laboral activa de personas ausentes del mercado de trabajo	1,00	1,05	1,10	1,16	1,22	1,28	1,34	8,14
	a) Itinerarios de inserción, con particular incidencia en las mujeres que se reincorporan a la vida laboral	1,00	1,05	1,10	1,16	1,22	1,28	1,34	8,14
2	Refuerzo de la capacidad empresarial	797,01	813,28	828,69	850,23	866,87	883,59	895,51	5.935,17
21	Favorecer la generación de nueva actividad que permita creación de empleo	797,01	813,28	828,69	850,23	866,87	883,59	895,51	5.935,17
	a) Ayudas al autoempleo y fomento de la economía social	310,53	318,33	331,18	339,08	337,03	340,04	343,10	2.319,30
	b) Información y asesoramiento empresarial	55,45	55,61	55,77	55,93	56,09	56,25	56,42	391,51
	c) Formación y apoyo para la creación de empresas	211,88	217,25	221,65	227,09	232,52	237,91	243,41	1.591,71
	d) Ayudas para la contratación del primer empleado de trabajadores autónomos	55,45	55,61	50,77	55,93	66,09	71,25	71,42	426,51
	e) Acciones dirigidas al conocimiento, análisis y difusión sobre los nuevos yacimientos de empleo	163,70	166,49	169,32	172,20	175,14	178,12	181,16	1.206,13
3	Refuerzo de la estabilidad en el empleo	1.243,82	1.376,98	1.612,86	1.651,25	1.690,73	1.732,43	1.773,18	11.081,24
31	Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores	1.198,82	1.331,98	1.562,86	1.596,25	1.630,73	1.667,43	1.703,18	10.691,24
	a) Formación continua de trabajadores ocupados enfocada a los requerimientos del mercado de trabajo, en particular en el contexto de	1.140,11	1.270,83	1.500,25	1.531,16	1.564,14	1.598,31	1.631,50	10.236,31
	b) Anticipación de las necesidades formativas mediante el seguimiento de la evolución de los requerimientos del mercado de trabajo.	58,71	61,15	62,60	65,08	66,59	69,12	71,67	454,93
	c) Acciones tendentes a la sensibilización de los actores del mercado de trabajo y a la difusión de las oportunidades de formación.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
32	Sostener la consolidación del empleo existente	30,00	30,00	35,00	40,00	45,00	50,00	55,00	285,00
	a) Ayudas para la transformación de los contratos eventuales en definitivos	30,00	30,00	35,00	40,00	45,00	50,00	55,00	285,00
	b) Acciones dirigidas al conocimiento de las características del mercado de trabajo, en particular en cuanto a su estabilidad.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
33	Fomentar procesos de modernización de organizaciones públicas y privadas que favorezcan el empleo	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	105,00
	a) Modernización de los servicios de empleo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	b) Apoyo a sistemas de planificación y anticipación de los cambios en la organización del trabajo.	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	105,00
	c) Respaldo al desarrollo de nuevas formas de trabajo que incrementen o establezcan el empleo en las empresas.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Refuerzo de la educación técnico-profesional	8.768,38	9.350,37	10.521,10	10.986,86	12.589,67	13.113,51	13.795,40	79.125,28
41	Fomentar el acceso a enseñanzas de formación profesional: Formación profesional de Base y formación profesional específica	7.770,68	7.961,79	8.717,93	9.107,08	10.552,27	10.981,47	11.538,70	66.629,91
	a) Formación profesional de base en el Bachillerato	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	1.400,00
	b) Formación profesional específica de grado medio y superior	6.555,68	6.556,79	7.057,93	7.059,08	8.060,27	8.061,47	8.062,70	51.413,91
	c) Formación profesional de 2º grado (en extinción)	200,00	150,00	100,00	75,00	0,00	0,00	0,00	525,00
	d) Formación práctica en las empresas	300,00	390,00	500,00	660,00	850,00	850,00	850,00	4.400,00
	e) Orientación educativa y profesional	500,00	650,00	845,00	1.098,00	1.427,00	1.855,00	2.411,00	8.786,00
	f) Incentivo a la formación en titulaciones deficitarias	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	105,00
42	Desarrollar nuevas modalidades de oferta en formación profesional inicial/reglada	427,70	571,20	817,41	736,63	747,86	714,11	711,36	4.726,27
	a) Desarrollo de cursos modulares, a distancia, semipresencial y en horario nocturno, en particular dirigidos a adultos	304,70	319,20	409,41	389,63	349,86	400,11	405,36	2.578,27
	b) Elaboración de materiales curriculares adecuados	20,00	124,00	228,00	140,00	174,00	74,00	45,00	805,00
	c) Establecimiento de orientaciones y prioridades sobre las distintas modalidades de enseñanza	3,00	3,00	5,00	7,00	9,00	10,00	11,00	48,00
	d) Apoyo a los adultos no titulados para el acceso a la formación y para la obtención de la titulación	100,00	125,00	175,00	200,00	215,00	230,00	250,00	1.295,00
43	Promover mecanismos de integración de los subsistemas de formación profesional	570,00	817,38	985,76	1.143,15	1.289,54	1.417,93	1.545,34	7.769,10
	a) Formación de formadores y de administraciones y gestores de centros	135,00	145,00	171,00	191,00	221,00	242,00	262,00	1.367,00
	b) Movilización de alumnos y profesores y fomento de la cooperación transfronteriza	95,50	112,78	124,06	141,35	162,65	184,95	207,25	1.028,54
	c) Actualización de la ordenación de la formación profesional, con un particular énfasis en el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificación	104,50	107,60	110,70	143,80	152,89	160,99	169,09	949,57
	d) Fomento de la calidad en formación profesional e impulso de la innovación curricular, de metodologías y de materiales didácticos	50,00	252,00	313,00	385,00	456,00	518,00	580,00	2.554,00

Ejes Prioritarios		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAL
e)	Fomento de centros integrados de formación profesional e incremento de los sistemas de acompañamiento para favorecer la integración	0,00	0,00	50,00	60,00	70,00	80,00	90,00	350,00
f)	Difusión, seguimiento y evaluación del sistema de formación profesional	185,00	200,00	217,00	222,00	227,00	232,00	237,00	1.520,00
5	Refuerzo del potencial humano en investigación, ciencia y tecnología	1.362,59	1.456,24	1.571,81	1.595,40	1.665,30	1.603,13	1.591,67	10.846,15
51	Apoyar la inversión en capital humano en I+D+T y transferencia de conocimientos al sector productivo	1.362,59	1.456,24	1.571,81	1.595,40	1.665,30	1.603,13	1.591,67	10.846,15
a)	Formación de calidad de investigadores y técnicos, así como del personal de apoyo	872,49	956,25	1.048,87	1.062,25	1.106,70	1.033,91	1.011,68	7.092,14
b)	Apoyo a la integración del personal científico en centros de investigación y en centros productivos	375,10	381,00	401,95	408,15	429,61	436,22	442,99	2.875,01
c)	Apoyo a la movilidad de investigadores y técnicos para la difusión y el intercambio de conocimientos	80,00	82,00	83,00	85,00	87,00	89,00	91,00	597,00
d)	Acciones dirigidas a la anticipación de los requerimientos tecnológicos del tejido productivo	35,00	37,00	38,00	40,00	42,00	44,00	46,00	282,00
6	Mejora de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo	816,63	888,32	914,10	924,99	935,98	946,08	957,29	6.383,39
61	Mejora de la empleabilidad de las mujeres	702,59	774,12	784,76	795,49	806,33	816,27	827,32	5.506,89
a)	Programas de formación profesional dirigidos a mujeres	383,11	387,62	392,14	396,67	401,22	405,77	410,35	2.776,88
b)	Orientación laboral	10,85	72,90	73,95	75,00	76,05	76,10	77,16	462,00
c)	Fomento del empleo de mujeres en profesiones y oficios en que se encuentran subrepresentadas y en nuevas profesiones	143,23	145,43	147,68	149,96	152,28	154,64	157,04	1.050,26
d)	Creación de estructuras intermedias de prestación de servicios a las trabajadoras	102,00	103,84	105,71	107,61	109,54	111,52	113,52	753,73
e)	Apoyo a las iniciativas de mujeres relacionadas con la promoción del empleo femenino	63,40	64,34	65,29	66,25	67,24	68,24	69,26	464,02
62	Fomentar la actividad empresarial de las mujeres	45,50	45,50	60,50	60,50	60,50	60,50	60,50	393,50
a)	Servicios de formación, información y asesoramiento técnico a mujeres emprendedoras y empresarias	6,50	6,50	6,50	6,50	6,50	6,50	6,50	45,50
b)	Ayudas financieras a empresarias	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	70,00
c)	Apoyo a las redes de empresarias	29,00	29,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	278,00
63	Combatir la segregación vertical y horizontal y favorecer la conciliación familia-trabajo	68,54	68,69	68,84	69,00	69,15	69,31	69,47	483,00
a)	Formación y apoyo para el acceso de las trabajadoras a funciones directivas	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	56,00
b)	Apoyo a las empresas para la implantación de acciones positivas	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35,00
c)	Impulso de la integración del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral a través de programas de formación dirigidos	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	7,00
d)	Información y sensibilización social mediante la difusión de material divulgativo y la organización de campañas, jornadas, congresos, etc.	32,47	32,59	32,72	32,85	32,99	33,12	33,26	230,00
e)	Desarrollo de estadísticas, estudios, investigaciones y evaluaciones	22,08	22,10	22,12	22,14	22,16	22,19	22,21	155,00
7	Integración laboral de las personas con especiales dificultades	4.401,87	4.633,43	4.745,71	4.811,73	4.936,48	4.986,99	5.055,27	33.571,49
71	Apoyar la inserción profesional de las personas discapacitadas	1.252,12	1.429,57	1.468,26	1.485,20	1.516,38	1.519,32	1.532,01	10.202,88
a)	Programas de formación profesional dirigida a discapacitados, incluyendo la mejora de las competencias básicas, la rehabilitación profesional	1.135,77	1.306,11	1.334,67	1.336,46	1.353,48	1.372,73	1.392,22	9.231,46
b)	Ayudas al empleo, el autoempleo y al desarrollo de nuevos yacimientos de empleo	47,65	47,89	48,12	53,36	53,60	56,34	56,59	363,55
c)	Acciones dirigidas al conocimiento, análisis, previsión, difusión y sensibilización sobre la problemática específica de las personas discapacitadas	0,00	0,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	14,00
d)	Programas de adecuación de los puestos de trabajo y lectivos	68,70	75,58	83,47	93,38	106,30	87,24	79,20	593,87
72	Garantizar la inserción profesional de inmigrantes	158,45	161,25	164,08	166,94	169,83	172,75	175,69	1.168,99
a)	Orientación, información, asesoramiento socio-profesional, preformación y formación profesional dirigida a inmigrantes	119,69	121,80	123,92	126,06	128,21	130,38	132,56	882,63
b)	Potenciación de la intermediación socio-laboral y de los centros de inserción	32,42	33,00	33,60	34,20	34,82	35,44	36,08	239,56
c)	Investigación social de la situación ocupacional de la población inmigrante	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
d)	Sensibilización social, particularmente dirigida a los actores del mercado de trabajo	6,33	6,45	6,56	6,68	6,80	6,92	7,05	46,81
73	Asegurar la igualdad en el acceso de españoles retornados	0,00							
a)	Información sobre las posibilidades de formación y oportunidades de empleo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
b)	Formación profesional dirigida a emigrantes retornados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
c)	Ayudas al autoempleo y la economía social	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
d)	Acciones dirigidas al conocimiento de la problemática ocupacional de los emigrantes retornados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
74	Facilitar la integración de migrantes del interior	0,00							
a)	Formación profesional dirigida a migrantes del interior	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
b)	Ayudas para facilitar la movilidad geográfica, en particular ayudas para el desplazamiento y el alojamiento, así como servicios de asistencia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
c)	Información y asesoramiento socio-laboral	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
d)	Acciones dirigidas al conocimiento de la problemática específica de las personas migrantes y a la ordenación de su actividad laboral	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
75	Proponer oportunidades de integración a los colectivos con riesgo de exclusión	1.893,62	1.923,84	1.960,50	1.995,61	2.033,17	2.065,69	2.097,18	13.969,61
a)	Orientación, información, asesoramiento socio-profesional, preformación y formación profesional dirigida a personas con riesgo de exclusión	1.822,46	1.852,09	1.888,15	1.917,64	1.954,59	1.983,99	2.014,85	13.433,76
b)	Potenciación de fórmulas específicas de intermediación socio-laboral, en particular empresas de inserción	53,26	53,55	53,84	59,14	59,44	62,24	62,55	404,00
c)	Investigación social de la situación ocupacional de estos colectivos	16,94	17,23	17,52	17,82	18,13	18,44	18,76	124,84
d)	Sensibilización social, particularmente dirigida a los actores del mercado de trabajo	0,97	0,98	0,99	1,00	1,01	1,02	1,03	7,00
76	Alternativas educativo-laborales para quienes no superan educación obligatoria	1.097,68	1.118,77	1.152,87	1.163,98	1.217,10	1.229,23	1.250,38	8.230,00
a)	Programas de garantía social, en particular de iniciación profesional, formación y empleo y talleres profesionales	912,00	922,00	945,00	955,00	997,00	1.008,00	1.018,00	6.757,00
b)	Convenios para facilitar la inserción profesional de este colectivo, en particular convenios con empresas	185,68	196,77	207,87	208,98	220,10	221,23	232,38	1.473,00
8	Fomento y apoyo a las iniciativas de desarrollo local	523,86	533,40	543,10	553,05	563,17	573,46	584,02	3.874,07
81	Apoyar las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo	523,86	533,40	543,10	553,05	563,17	573,46	584,02	3.874,07
a)	Iniciativas locales de empleo	523,86	533,40	543,10	553,05	563,17	573,46	584,02	3.874,07
b)	Agentes de desarrollo local	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL		20.866,20	22.128,34	23.942,95	24.690,95	26.675,94	27.374,70	28.307,25	173.986,33