

PLAN TERRITORIAL DE EMPLEO DE LEBRIJA



Ayuntamiento
de **Lebrija**

Lebrija, enero 2024



ÍNDICE

1.	JUSTIFICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN.....	2
2.	OBJETIVOS.....	4
3.	ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO Y DEL MERCADO LABORAL DEL MUNICIPIO.....	5
3.1.	Tasas de empleo y paro existentes.....	5
3.2.	Colectivos con mayor índice de desempleo.....	6
3.2.1)	Personas paradas de larga duración.....	6
3.1.2)	Mayores de 45 años, especialmente mujeres.....	7
3.2.2)	Personas con una discapacidad igual o superior al 33%.....	7
3.2.3)	Nacionales de terceros países y participantes de origen extranjero.....	8
3.2.5)	Mujeres y colectivos más alejados del mercado de trabajo.....	10
3.2.6)	Personas paradas de larga duración y colectivos más alejados del mercado de trabajo.....	10
3.2)	Necesidades de formación de las personas desempleadas en el ámbito territorial de Lebrija.....	11
3.3)	Actividades y Ocupaciones con mayor posibilidad de creación de empleo.....	12
4.	LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	15
4.1.	Formación y capacitación profesional.....	15
4.2	Orientación laboral y la intermediación laboral.....	16
4.3.	Atención y asistencia al tejido empresarial y emprendedor local en todos sus ámbitos.....	17
4.4.	Proyectos Municipales de Empleo.....	17
4.5.	Trabajo en red para la integración social.....	18
4.6.	Transversalidad de la perspectiva de género.....	18
4.5.	Complementariedad de los instrumentos y actuaciones en materia de empleo.....	19
5.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
6.	TEMPORALIDAD.....	20

PLAN TERRITORIAL DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE LEBRIJA

El Plan Territorial de Empleo del Municipio de Lebrija constituye el marco global de las actuaciones a realizar desde la Administración Local en las materias de empleo. En este instrumento se establecen las líneas generales de actuación, los ejes transversales que caracterizan la política municipal en materia de empleo, así como las distintas actuaciones a implementar para la concreción de las premisas y el logro de los objetivos planteados.

Sobre el horizonte temporal de los años 2024 a 2025, el Plan Territorial de Empleo es el resultado de la decidida apuesta del Equipo de Gobierno Municipal por la realización de actuaciones que, entrando de lleno en el mercado laboral, den el resultado de la creación de más y mejor empleo en la localidad.

El Plan Territorial de Empleo del Municipio de Lebrija queda definido por dos características fundamentales:

- Es una herramienta ordenada, sistemática e integral, donde se determinan y definen los objetivos fundamentales que se persiguen en materia de generación de empleo y se sientan las bases de las necesarias actuaciones que ven a desarrollar los objetivos.
- Es una estrategia que da paso a la mayor coordinación de todas las políticas públicas municipales que existen y trabajan para y por el empleo local; así como también abre la posibilidad de participación de los agentes sociales y económicos de Lebrija en el análisis, diseño, seguimiento y evaluación de actuaciones públicas municipales en materia de formación y empleo.

1. JUSTIFICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

En su calidad de Administración Pública más cercana a la ciudadanía, la Administración Pública Local está llamada a buscar caminos y remover obstáculos para que, en la presente sociedad en que vivimos, se genere mayor bienestar a la población del municipio por medio de la dinamización de la economía local.

En el ámbito del desarrollo económico y social, aquellas actuaciones bajo la esfera competencial del municipio en muchos casos confluyen con las actuaciones y competencias de otras administraciones de mayor ámbito económico y territorial. No obstante, sí puede una Corporación Local, establecer decididas líneas de fomento que incidan en el desarrollo local como instrumento para satisfacer necesidades de la comunidad local a través de un proceso



Plan Territorial de Empleo de Lebrija

organizado, planificado y participativo de creación de riqueza de un municipio. Todo ello en pleno ejercicio de la autonomía local a la que se refiere el artículo 89.2, artículo 91.3 y artículo 92.1 de la Ley Orgánica 2/2007, del Estatuto de Autonomía de Andalucía en plena concordancia con lo preceptuado en el artículo 9 de la Ley 5/2010, de Autonomía Local de Andalucía.

El Plan Territorial de Empleo del Municipio de Lebrija se enmarca, por lo tanto, en la competencia municipal para poder establecer mecanismos y articular estrategias de coordinación que incidan en los sectores económicos locales y, fundamentalmente, en la creación de empleo y en el desarrollo empresarial. En este sentido nace el Plan Territorial de Empleo cuyo objetivo incide de manera directa en la generación de empleo y en la mejora del nivel de vida de la ciudad de Lebrija y sus habitantes.

El Plan Territorial de Empleo de Lebrija se inspira en las directrices y objetivos que se contemplan en la **Agenda 2030 de la Asamblea de las Naciones Unidas**, así como en los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que pretenden promover un desarrollo económico inclusivo y sostenible que beneficie a las personas y en los **Objetivos de Desarrollo Regional de la Unión Europea**, y concretamente en los principios fundamentales de los Fondos Estructurales y de Cohesión Europeos, como marco para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado. Y materializados por el Ayuntamiento de Lebrija con la aprobación plenaria de 12 de diciembre de 2023 de la Agenda Urbana 2030, que será una referencia fundamental para la sociedad, autoridades y comunidad local, como actores fundamentales para la planificación de los municipios, con el fin de fomentar la cohesión comunitaria, la educación en valores y paz y para promover la innovación y el empleo. Dichas líneas estratégicas serían:

- El principio de concentración, es decir, centrar los recursos en áreas que necesitan un impulso económico.
- La asociación y la gobernanza participativa, que promuevan la colaboración entre diferentes niveles de gobierno y actores sociales.
- La programación plurianual que establece objetivos a medio y largo plazo.
- La adicionalidad del valor europeo, que busca maximizar el impacto de los fondos.
- La cofinanciación, aprovechar las oportunidades de financiación de los fondos en el periodo de programación 2021-2027.
- La evaluación continua que permite ajustes para mejorar la eficacia.

2. OBJETIVOS

El ayuntamiento de Lebrija apuesta por el desarrollo del Plan Territorial de Empleo como un instrumento de complementariedad de todos los instrumentos y actuaciones en materia de empleo e inclusión social que se desarrollan en el municipio y con los siguientes objetivos generales:

- Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado.
- Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo.
- Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo.
- Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado laboral.
- Promover la igualdad de género en el mercado laboral.

Como **objetivos específicos** el Plan Territorial de empleo se plantea:

- Realizar un seguimiento del comportamiento del mercado laboral local, estudiando con carácter continuado y participativo parámetros como pueden ser, entre otros, la evolución del desempleo, la contratación registrada, los huecos de mercado y el impacto que sobre el ámbito local pueden tener las políticas activas de empleo puestas en marcha desde los diferentes ámbitos.
- Asistir a las personas desempleadas en el proceso de búsqueda de empleo proporcionando técnicas, herramientas y habilidades para que dicha búsqueda sea eficiente y adaptada a las capacidades y características del mercado de trabajo local.
- Mejorar la cualificación profesional de las personas demandantes de empleo en el municipio, de forma que se mejore así su empleabilidad y su capacidad de inserción en el mercado laboral.
- Prestar especial atención a los colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral local, y a todas aquellas personas que se encuentran en riesgo de exclusión social, diseñando acciones específicamente dirigidas hacia ellas y disminuyendo así cuotas de diferenciación y discriminación laboral.
- Fomentar el espíritu empresarial y la cultura emprendedora, apoyando a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de nuevas ideas empresariales.
- Asistir al tejido empresarial local, fomentando la adaptabilidad de las empresas, la creación de empleo de calidad y la conciliación de la vida laboral y familiar de los/as



trabajadores/as.

- Incidir en la necesidad de conseguir la igualdad real de hombres y mujeres en la vida laboral local, con especial atención al principio de igualdad de oportunidades de forma transversal a toda actuación dimanante del presente Plan Territorial de Empleo.
- Hacer efectiva la participación de los agentes socioeconómicos locales en el diseño, implementación y evaluación de las políticas locales de empleo.

3. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO Y DEL MERCADO LABORAL DEL MUNICIPIO

Para poder actuar es necesario conocer la realidad de la situación económica y laboral del municipio, de la población desempleada en general, y de los colectivos con más dificultades de inserción laboral, así como de los cambios y transformaciones tecnológicas, sociales y económicas que se están produciendo, con especial incidencia en los sectores y ocupaciones con mayor potencialidad de crecimiento y empleo. Apostando de esta manera por un crecimiento inteligente, justo y equilibrado.

Lebrija, es un municipio situado en el sur de la provincia de Sevilla. La extensión de su término municipal es de **372 Km²**, siendo su población¹ datos publicados de **27.410 habitantes** en el año 2022. Por género, existe una distribución paritaria de la población, pues los hombres ascienden a 13.815 (el 49,94%), y las mujeres a 13.850 (el 50,06%).

3.1. Tasas de empleo y paro existentes

Relacionado con el empleo en la localidad la **tasa de empleo**², en 2023 se sitúa en el 58,43% con una. En cuanto a la **desagregación por sexo**, observamos que la tasa de ocupación femenina es del 55,37% y la masculina del 61,37%, existiendo una diferencia entre ambos géneros de 6 puntos.

La **tasa de paro local**³, en 2023, se encontraba en el 16,99%, superior a la tasa provincial 15,69%, algo inferior a la tasa de paro en Andalucía 17,60% y superior en 5,23 puntos porcentuales a la nacional 11,76%⁴. En la desagregación por sexos, la tasa de paro femenina se sitúa en el 16,20% y la masculina en el 12,80%.

A pesar de lo avanzado en los últimos años, siguen existiendo **diferencias específicas por**

¹Cifras oficiales de población municipal 2022. Padrón Municipal de Habitantes. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)

²Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA) del IECA.

³Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA) del IECA.

⁴Datos EPA INE, 4º Trimestre de 2023.

motivos de género y la desigualdad por sexos en el mercado laboral es una cuestión que continúa persistiendo. Ésta es patente en determinados aspectos: la discriminación salarial, las diferentes ocupaciones y categorías profesionales correspondientes a hombres y mujeres, etc., lo cual se puede corroborar con los datos de la Encuesta de Población Activa entre otros. En Lebrija, en septiembre de 2023 existen 2.354 personas paradas, de las cuales 1.419 (60,28%) son mujeres⁵, suponiendo una diferencia de 20,56 puntos con respecto al paro masculino.

Entre los motivos a destacar como posibles causas de esta discriminación por género, están los siguientes:

- La mayoría de las contrataciones a tiempo parcial se realizan a mujeres⁶.
- Persisten aún percepciones estereotipadas machistas en el empresariado con respecto a la mujer, cara a su contratación laboral.
- Todavía existe, y así lo demuestran los datos de las contrataciones por sectores de actividad, segregación horizontal respecto a las profesiones que se consideran “Inherentes a la condición femenina”⁷, existiendo sectores altamente masculinizados y otros altamente feminizados.

3.2. Colectivos con mayor índice de desempleo

3.2.1) Personas paradas de larga duración

Las personas paradas con una antigüedad en la demanda de más de 12 meses inscritas en la oficina de empleo en Lebrija ascienden a 718 inscripciones, lo que representa el 30,50% del paro registrado. En la desagregación de datos por género observamos que el paro de larga duración afecta especialmente a la población femenina, representando el 67,97% del total⁸.

En datos provinciales, al no existir datos locales que casen edad de las personas con antigüedad en el paro, hay que destacar que a medida que sube la edad se incrementa el tiempo que las personas pasan en desempleo, de esta forma los parados de larga duración que llevan más de dos años buscando empleo tienen más de 50 años, reflejo de la dificultad de este colectivo para encontrar una oportunidad laboral.⁹

5 Informe Estadístico del Municipio de Lebrija. Septiembre de 2023. Observatorio ARGOS (SAE), FAMP y FSE.

6 Datos SEPE 2022.

7 Parella S. “Bienestar y Nuevos Yacimientos de Empleo”.

8 Caracterización de las Personas Desempleadas, septiembre 2022. Observatorio ARGOS (SAE), FSE.

9 Informe del Mercado de Trabajo de Sevilla. Datos 2022. Observatorio de las Ocupaciones. SEPE

3.1.2) Mayores de 45 años, especialmente mujeres

En el análisis del paro registrado por edad, el 48,64% del mismo corresponde a personas mayores de 45 años, 1.145 de las 2.354 inscritas a septiembre de 2023. Por género, de nuevo, el paro afecta de forma más significativa a mujeres que a hombres, representado el desempleo de mayores de 45 años de mujeres el 56,94%¹⁰.

El gran problema de los parados mayores de 45 años es la proporción de parados de larga duración. En datos provinciales en 2022, la tasa de parados de larga duración del colectivo fue del 54,98 %. Por sexo, las mujeres paradas de larga duración son mucho más numerosas en el colectivo de mayores de 45 años que los hombres, ya que la relación en diciembre de 2022 fue de 65 mujeres frente a 35 hombres¹¹.

El perfil de la persona parada mayor de 45 años en la provincia de Sevilla sería: mujer, de 55 a 59 años, con nivel formativo de Estudios primarios/No acreditados, procedente del sector servicios y con una antigüedad en la demanda superior a 12 meses de duración.

3.2.2) Personas con una discapacidad igual o superior al 33%

Aunque existen importantes avances en la legislación laboral tanto para su inserción, como para la adaptación de la formación reglada, subsisten aún muchas dificultades que hacen necesaria una intervención específica que aborde sus condiciones de acceso al empleo y a la formación.

No existen datos disponibles publicados en el ámbito local de personas desempleadas inscritas con discapacidad, siendo los datos registrados a nivel provincial. En este sentido, las personas con discapacidad paradas representaron en diciembre de 2022 el 3,79% (6.648)¹² del total de parados de la provincia y su número aumentó un 0,88 % con respecto al año anterior. La distribución por sexos de las personas con discapacidad paradas es prácticamente pareja (49 hombres y 51 mujeres), siendo el nivel formativo más frecuente en los parados del colectivo fue el de Estudios primarios/No acreditados (44,58 %).

El tramo de edad más numeroso de este colectivo fue el de más de 45 años con el 50,51%, y el

10 Informe Estadístico del Municipio de Lebrija, septiembre de 2023. Observatorio ARGOS (SAE), FAMP y FSE.

11 Informe del Mercado de Trabajo de Mayores de 45 años. Sevilla. Datos 2022. Observatorio de las Ocupaciones SEPE.

12 Informe del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad. Sevilla. Datos 2022. Observatorio de las Ocupaciones SEPE.

intervalo de tiempo más frecuente de antigüedad en la demanda fue el de más de dos años de duración (38,86%). En 2022, la tasa de parados de larga duración es del 51,26%. El paro de larga duración afectó más a las mujeres (53,23%), los mayores de 45 años (59,36%) y los adscritos al sector servicios (66,62%).

Con estos datos, el perfil de la persona con discapacidad parada sería: hombre o mujer, de 45 años y más años, con nivel formativo de Estudios primarios/No acreditados, procedente del sector servicios y con una antigüedad en la demanda superior a los dos años.

3.2.3) Nacionales de terceros países y participantes de origen extranjero

Según los últimos datos publicados en Lebrija en septiembre de 2023 residían 569 personas nacidas en el extranjero, representando el 2,06% del total de la población. De éstas, la mayoría son mujeres, 316 (55,53%) frente a 253 hombres (44,46%). La alta tasa de población inmigrante se sitúa por debajo tanto de la media provincial (4,11%) como de la autonómica (8,72%)¹³.

Aunque son numerosas las nacionalidades y culturas presentes en el municipio, destacamos los siguientes grupos¹⁴:

- El 34,62% de la población extranjera es de origen africano. Siendo Marruecos el principal país de procedencia de todos los extranjeros residentes en Lebrija 27,94%, y el 80,71% de la población africana residente.
- El siguiente grupo poblacional es proveniente de América Central y del Sur 32,16%, siendo Colombia y Venezuela las nacionalidades más representativas, dentro de este grupo con el 21,31% y el 20,77% respectivamente.
- El 23,20% de la población extranjera residente proviene de la Unión Europea, siendo las nacionalidades más significativas de este grupo Reino Unido y Rumanía con un 28,78% y 27,27% respectivamente.

El paro registrado de personas de origen extranjero de Lebrija asciende a 82 personas, que representan el 3,48% del paro registrado. Por género, la mayor parte son mujeres, representando éstas el 63,41% del total de las personas paradas de empleo de origen extranjero.

Por nacionalidades destacan las personas de origen magrebí, principalmente marroquí y

¹³ Informe Estadístico del Municipio de Lebrija, septiembre de 2023. Observatorio ARGOS (SAE), FAMP y FSE.

¹⁴ Informe Estadístico del Municipio de Lebrija, septiembre de 2023. Observatorio ARGOS (SAE), FAMP y FSE.

argelino, ya que estos suponen más de la mitad del paro registrado inmigrante, concretamente el 57,55% del total. Y, por otra parte, población rumana con más del 8% del total muchas de etnia gitana¹⁵.

3.2.4) Colectivos de personas más vulnerables o desfavorecidos existentes en Lebrija

Dentro de estos grupos vulnerables, hay que destacar los siguientes colectivos específicos:

Las minorías étnicas, dentro de este colectivo el más representativo tanto en España como en Lebrija es el correspondiente a la población gitana. En Lebrija, existe una tradición multicultural que ha permitido a lo largo de los años su integración respetando su identidad cultural. Aun así, actualmente siguen existiendo comunidades con dificultades de integración, muchas relacionadas con las últimas olas de inmigración romaní de los países de Europa del Este. Este colectivo encuentran barreras de acceso al mercado laboral, entre las que cabe señalar: falta de formación, falta de habilidades lingüísticas, falta de reconocimiento de habilidades y cualificaciones, falta de acceso a las profesiones, falta de acceso a la ciudadanía, falta de políticas de integración, estereotipos, prejuicios y actitudes negativas, falta de movilidad y concentración en ciertas áreas, cambios en la industria, discriminación, falta de información, competencia en el mercado laboral y trabajo ilegal.

Por motivos de protección de datos es difícil obtener datos cuantitativos sobre la población gitana, según los últimos datos publicados la Asociación por el Progreso y Desarrollo del Pueblo Gitano, en el municipio esta etnia, representa cerca del 15% de la población total.

Otros colectivos en situación de especial vulnerabilidad son el de **personas en reinserción social**, personas como las que se encuentran en proceso de rehabilitación de ex-toxicomanía y adicciones. En este proyecto se trabajará de forma complementaria para intervenir con este colectivo con el Centro de Tratamiento de Adicciones de Lebrija, servicio llevado a cabo por el Centro de Tratamiento Ambulatorio de Adicciones, así como población ex-reclusa.

Y finalmente hay que destacar el colectivo de **mujeres víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de trata**. En datos publicados en el Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, en el partido judicial de Lebrija y al que pertenece el municipio de Lebrija, en el primer trimestre de 2023 se han producido se han producido 87 denuncias por violencia de género, con un incremento del

¹⁵ Informe Estadístico del Municipio de Lebrija, septiembre de 2023. Observatorio ARGOS (SAE), FAMP y FSE.

14,95% con respecto al trimestre anterior (74). Siguiendo la tendencia positiva en el aumento de las demandas por violencia de género que se viene observando en años anteriores, donde el incremento del año 2021 al 2022 fue del 15,08%, pasando de 126 denuncias a 145 respectivamente.

En los años de crisis han aumentado el número de **personas usuarias de servicios sociales**, cuyo objeto principal de intervención es la familia. Para todos estos colectivos que forman parte de los programas de reinserción psicosocial, la intervención laboral es clave para su reinserción social plena.

3.2.5) Mujeres y colectivos más alejados del mercado de trabajo

A modo de resumen, en el siguiente cuadro, se observa que, para los diferentes colectivos más alejados del mercado de trabajo lebrijano, hay más mujeres que hombres. Por lo que podemos concluir, que en el caso de las mujeres existe una **múltiple discriminación**, una por motivos de género y otra por pertenencia a estos colectivos.

COLECTIVOS CON MAYOR ÍNDICE DE DESEMPLEO Y MUJER					
COLECTIVO	VARIABLE	FUENTE	TOTAL	PARTICIPACIÓN	% MUJERES
Personas paradas de larga duración	Antigüedad en la demanda de más de 12 meses	Observatorio ARGOS, septiembre 2023	543	31,39%	62,80%
Mayores de 45 años	Paro Registrado	Observatorio ARGOS, septiembre 2023	842	48,67%	56,29%
Personas con una discapacidad igual o superior al 33%*	Personas paradas inscritas con discapacidad	Observatorio ARGOS, septiembre 2023	2.105	6,81%	53,87%
Nacionales de terceros países y Participantes de origen extranjero	Personas residentes nacidos el extranjero	Padrón de habitantes año 2022	5.610	19,60%	43,12%
	Paro registrado de personas de origen extranjero	Observatorio ARGOS, septiembre 2023	146	8,44%	54,79%

*Datos provinciales.

3.2.6) Personas paradas de larga duración y colectivos más alejados del mercado de trabajo

Como podemos observar a modo de resumen en el siguiente cuadro, para los colectivos más alejados del mercado de trabajo, la edad y el tiempo en el que permanecen como personas paradas son dos ítems directamente relacionados y que suponen un hándicap extra a la hora de la incorporación al mercado laboral de estos colectivos, suponiendo una doble y triple

discriminación, por el colectivo al que pertenecen, su edad y el tiempo como demandante de empleo.

COLECTIVOS CON MAYOR ÍNDICE DE DESEMPLEO Y PLD				
COLECTIVO	VARIABLE	FUENTE	TOTAL	% PLD
Personas paradas registradas	Antigüedad en la demanda de más de 12 meses	Observatorio ARGOS. Septiembre 2023	718	30,50%
Mayores de 45 años*	Antigüedad en la demanda de más de 12 meses	Informe del Mercado de Trabajo de Sevilla. Datos 2022. Observatorio de las Ocupaciones. SEPE	93.113	54,98%
Personas paradas con una discapacidad igual o superior al 33%*	Antigüedad en la demanda de más de 12 meses	Informe del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad. Sevilla. Datos 2022. Observatorio de las Ocupaciones SEPE.	6.648	51,26%
Demandantes de empleo Nacionales de terceros países y Participantes de origen extranjero	Antigüedad en la demanda de más de 12 meses	Observatorio ARGOS. Septiembre 2023	82	26,74%

*Datos provinciales.

3.2) Necesidades de formación de las personas desempleadas en el ámbito territorial de Lebrija

Con respecto a la caracterización formativa de las personas paradas registradas, el nivel formativo superado más representativo es el de estudios secundarios (71,41%), dicho nivel es el más representativo tanto para hombres (74,65%) como para mujeres (69,27%)¹⁶. Hay que destacar que sólo el 15,97% de las personas paradas registradas tienen estudios postsecundarios, porcentaje que es mayor en mujeres 17,83% que en hombres 13,16%¹⁷

Teniendo en cuenta que el 71,41% de las personas paradas tienen un perfil educativo bajo y que el 12,62% no tienen estudios, los tiene incompletos u ostenta la primera etapa de educación secundaria sin alcanzar el título de ESO, importante el diseño de programas de cualificación profesional que mejoren las posibilidades de inserción laboral de las personas desempleadas tanto a nivel general como en trabajos más cualificados y por lo tanto de mayor calidad.

En relación a la formación de los colectivos más alejados del mercado laboral los que se disponen de datos publicados:

- Personas extranjeras, en este colectivo el 46,26% tenían un nivel formativo de estudios primarios no acreditados con una diferencia de 33,64 puntos porcentuales a la

¹⁶ Informe Estadístico del Municipio de Lebrija. Septiembre 2023. Observatorio ARGOS (SAE), FAMP y FSE.

¹⁷ Informe Estadístico del Municipio de Lebrija. Septiembre 2023. Observatorio ARGOS (SAE), FAMP y FSE.



demanda media ¹⁸.

- Personas con discapacidad, el 92,17%¹⁹ de las personas paradas registradas no ha finalizado los estudios postsecundarios.
- Personas mayores de 45 años, establecido como perfil de alumnado preferente en la provincia de Sevilla por el Informe de Detección y Análisis de Necesidades Formativas 2002.
- Con respecto a las mujeres, la falta de formación castiga más a las mujeres que a los hombres a la hora de acceder al mercado laboral²⁰.

Otras barreras de acceso que tienen los colectivos más alejados al mercado de trabajo son la falta de formación en aspectos complementarios necesarios para incrementar su empleabilidad, mencionado que la alfabetización digital es demandada por las distintas actividades económicas y ocupaciones, siendo una necesidad de formación transversal en el tejido productivo²¹.

Por otra parte, otras barreras de acceso que tienen los colectivos más alejados al mercado de trabajo son la falta de formación en aspectos complementarios necesarios para incrementar su empleabilidad, haciéndose necesaria formación complementaria en:

- Nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC).
- Habilidades personales para la búsqueda de empleo.
- Fomento del emprendimiento y autoempleo y prevención de riesgos laborales.

3.3) Actividades y Ocupaciones con mayor posibilidad de creación de empleo

Podemos establecer que en el conjunto del mercado provincial y local se ha moderado la recuperación iniciada en 2021 tras la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, viéndose afectada, actualmente, la actividad económica y mercado de trabajo por la crisis generada por las consecuencias de la inestabilidad internacional de la economía; guerra de Ucrania, crisis energética y la inflación.

En los siguientes cuadros se establecen las 10 actividades económicas más destacadas por afiliaciones y contrataciones en Lebrija, así como 10 las ocupaciones más contratadas por las

18 Informe de la demanda de empleo personas extranjeras Lebrija. Septiembre 2023. Observatorio ARGOS (SAE).

19 Informe de la demanda de empleo personas con discapacidad. Sevilla. Septiembre 2023 ARGOS (SAE), FAMP Y FSE.

20 Informe del Mercado de Trabajo en Sevilla. Datos 2022. Observatorio de las Ocupaciones. SEPE.

21 Detección y Análisis de Necesidades Formativas. Informe Provincial Sevilla 2022. Junta de Andalucía.



Plan Territorial de Empleo de Lebrija

empresas en el municipio en el año 2022²².

ACTIVIDAD ECONÓMICA	NÚMERO AFILIACIONES	NÚMERO CONTRATACIONES
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	2.553	6.720 (H 56,62% - M 43,38%)
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	865	687 (H 34,64% - M 65,36%)
Servicios de comidas y bebidas	637	4.138 (H 47,08% - M 52,97%)
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	560	626 (H 34,50% - M 65,50%)
Construcción de edificios	467	1.236 (H 96,76% - M 3,24%)
Actividades de construcción especializada	385	584 (H 93,66% - M 6,34%)
Transporte terrestre y por tubería	319	–
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	273	–
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	212	–
Industrias de alimentación	179	414 (H 42,27% - M 57,73%)
Actividades Sanitarias	–	347 (H 27,95% - M 72,05%)
Educación	–	323 (H 17,96% - M 82,04%)
Servicios a edificios y actividades de jardinería	–	289 (H 44,98% - M 55,02%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del “Boletín Anual de Mercado de Trabajo Municipal Lebrija 2022. Observatorio de Ocupaciones SEPE”.

OCUPACIÓN	NÚMERO CONTRATOS	% HOMBRES	% MUJERES
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	6.002	52,85	47,15

²² Boletín Anual de Mercado de Trabajo Municipal Lebrija 2022. Observatorio de Ocupaciones SEPE.

Plan Territorial de Empleo de Lebrija

Camareros asalariados	2.999	49,35	50,65
Albañiles	838	99,16	0,84
Cocineros asalariados	722	22,71	77,29
Peones de las industrias manufactureras	537	54	46
Vendedores en tiendas y almacenes	413	26,39	73,61
Operadores de maquinaria agrícola móvil	398	96,73	3,27
Peones de obras públicas	320	26,56	73,44
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	276	26,36	74,64

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del “Boletín Anual de Mercado de Trabajo Municipal Lebrija 2022. Observatorio de Ocupaciones SEPE”.

Del análisis documental realizado, actividades económicas, contrataciones y ocupaciones se desprende que la economía de Lebrija está, el **sector primario** (agricultura, ganadería y caza) tiene un papel muy relevante, siendo la primera actividad tanto en afiliación a la Seguridad Social (39,58%), como en la generación de contratos (43,74%) y ocupaciones más solicitadas (46,78%).

Por otro lado, y en el marco del **sector terciario**, tiene especial relevancia en Lebrija las actividades comerciales y las ligadas al sector de la hostelería y restauración, representando las actividades comerciales el 17,64% de las afiliaciones y el 4,47% de los contratos y en sector de la hostelería y la restauración el 9,87% y el 26,93% respectivamente.

Por último, con respecto al **sector secundario**, se centra en actividades vinculadas a la construcción e industria de la alimentación. Tras las actividades económicas ligadas a la agricultura el sector más importante dentro de la economía lebrijana es el de la construcción (construcción de edificios y actividades de construcción especializada), con algo más del 13,21% y 11,85% de representatividad en afiliación y contratación. En el municipio la actividad industrial tanto en afiliación y contratación como en ocupación solicitadas no supera el 5% de representatividad.

Con respecto a la segregación de datos por género, el mercado laboral lebrijano responde a una distribución tradicional de la contratación y ocupación por sexos. En el sector primario y la

construcción la ocupación es fundamentalmente masculina, encontrándonos tasas de más del 95% de ocupación y contratación masculina en el sector de la construcción. Los sectores de actividades comerciales y de restauración y hostelería, tienden hacia un cierto equilibrio, encontrándonos sin embargo profesiones más feminizadas como vendedores en tiendas y almacenes (73,61%), cocineros (77,29%) y monitores de actividades recreativas y de entretenimiento (74,64%) y en las actividades económicas relacionadas con la sanidad (72,05%) y educación (82,04%).

En relación al mercado laboral provincial, y según establece el “Informe del Mercado de Trabajo de Sevilla 2023”, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal, “las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo pertenecen principalmente a actividades sanitarias, educación, servicios sociales y transporte y reparto de mercancías, y las actividades económicas con mejores perspectivas de empleo se sitúan en sectores de servicios y construcción”. Dentro de estas actividades, el sector de la dependencia supone una importante oportunidad para la generación de empleo de calidad, y aún más cuando ha sido una de las pocas actividades que ha conseguido mantener un crecimiento positivo durante los últimos años de crisis económicas. Y se prevé un crecimiento del sector en los próximos años debido al progresivo envejecimiento de la población española que requerirá cada vez mayores recursos y servicios especializados para atender a personas dependientes. También se ha convertido en un nicho de ocupación óptimo para los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo (mayores de 50 años, mujeres, personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión).

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN

A partir del análisis de datos y de los objetivos marcados, a continuación, se establecen las líneas estratégicas y medidas de actuación a corto y medio plazo que, a desarrollar por Ayuntamiento de Lebrija a través del Plan Territorial de Empleo, con un enfoque que reconoce la interconexión entre lo global y lo local, examinando fenómenos o situaciones globales y luego aplicar ese conocimiento o comprensión en lo local. Este documento posee un carácter estratégico y no normativo, y se encuentra imbuido de enfoques pragmáticos con vocación de utilidad.

4.1. Formación y capacitación profesional

Plan Territorial de Empleo de Lebrija

Los programas de formación se hacen indispensables para mejorar la capacitación profesional de las personas desempleadas, que complemente a la formación reglada existente y acorde a las necesidades reales del mercado de trabajo, y haciendo especial hincapié a aquellas coordinadas y adaptadas a los certificados de profesionalidad. Igualmente se establece como medida prioritaria, apostar por la mejora de la formación formal de los lebrijanos y lebrijanas a través de la educación de adultos y la certificación de competencias básicas. Apostando con medidas como:

- Programas de Formación Profesional para el Empleo (F.P.E.)
- Aula Mentor Ciudad de Lebrija.
- Centro de Educación Permanente Molino de Viento de Lebrija
- Cursos y Jornadas en jornadas de activación e información en materia de empleo y sectores de creación de empleo (agricultura, atención a personas dependientes, hostelería y restauración, turismo, tecnologías de la información y comunicación, emprendimiento, energías renovables, sector logístico y comercial, etc.), y sobre temas de emprendimiento o inserción laboral.
- Programas de desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral.
- Acuerdo de colaboración con universidades y centros educativos de Lebrija.

4.2 Orientación laboral y la intermediación laboral.

En esta línea de desarrollo estratégico se desarrollan todas aquellas acciones que tienen como objetivo desde el punto de la orientación profesional, mejorar la empleabilidad, promover la carrera profesional y facilitar la contratación u orientación hacia el autoempleo principalmente, de personas desempleadas, y desde el punto de vista de la intermediación laboral poner en contacto las ofertas de empleo con las personas que buscan un empleo, a través de proporcionar a las personas trabajadoras y desempleadas un empleo adecuado a sus características y facilitar a las personas empleadoras las candidaturas más apropiados a sus requerimientos y necesidades. En definitiva, que tengan en cuenta las exigencias del mercado de trabajo, junto a las aptitudes y actitudes de las personas demandantes de empleo.

Estableciendo los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral como eje de intervención y definidos como un conjunto de medidas interrelacionadas y adaptadas a las necesidades específicas de las personas, como eje de intervención de los recursos de formación y empleo.

En este sentido las medidas a continuar e implementar son:



- Servicio de Andalucía Orienta.
- Programas mixtos de formación y empleo, en los que la acción tutorial en orientación laboral tiene un carácter muy importante.
- Integrales

4.3. Atención y asistencia al tejido empresarial y emprendedor local en todos sus ámbitos.

Dinamizar, apoyar y consolidar el tejido empresarial es fundamental para la creación de empleo y riqueza en el municipio, por lo tanto en esta línea estratégica de trabajo se enmarcan todas aquellas medidas y actuaciones que van encaminadas a tal fin, entre las que se destacan:

- Apoyo y asistencia técnica a los/as emprendedores/as de la localidad en el diseño y puesta en marcha de su idea empresarial, con especial atención a ideas empresariales relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo.
- Talleres de emprendimiento.
- Actuaciones de promoción y dinamización de los sectores de actividad económica integrantes de la economía local.
- Estrecha colaboración con el asociacionismo empresarial de Lebrija.
- Seguir colaborando y apoyando a servicios supramunicipales de atención al empresariado y emprendedores/as como el CADE- Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial de Lebrija.
- Incentivos para el emprendimiento y la contratación local.

4.4. Proyectos Municipales de Empleo

Los proyectos municipales de empleo son una de las acciones más efectivas para mejorar la situación laboral de las personas desempleadas del municipio, y especialmente para los colectivos más vulnerables. Ya que son iniciativas diseñadas y llevadas a cabo para abordar problemas y/o necesidades locales y tratar de ofrecer soluciones concretas, y contribuyendo a reducir las desigualdades al brindar igualdad de oportunidades a todos los miembros de la comunidad. Como medidas en esta línea se establecen:

- Iniciativas y actuaciones de diversa temática que supongan la creación de empleo en el municipio, tanto iniciativas propias del Ayuntamiento de Lebrija, como en colaboración con otras administraciones y entidades.
 - Planes de Empleo para colectivos vulnerables.
 - Bolsas de Empleo Municipales.



Plan Territorial de Empleo de Lebrija

- Trabajar desde las diferentes áreas municipales competentes en la captación de fondos europeos para proyectos generadores de empleo, acudiendo a diferentes convocatorias tanto del Estado como de la Comunidad Autónoma Andaluza. Entre éstas, la convocatoria del Ministerio de Política Territorial, para proyectos de formación para el empleo promovidos por entidades locales, para su financiación mediante el Programa de Empleo, Educación, Formación y Economía Social, del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), del periodo de programación 2021-2027.
- Las prácticas profesionales como uno de los principales elementos que determinan la inserción laboral, apostando por programas e instrumentos de formación y empleo que permitan la entrada de personas desempleadas en las empresas, permitiendo un contacto y conocimiento mutuo.

4.5. Trabajo en red para la integración social

El trabajo en red es una necesidad para poder desarrollar cualquier tipo de intervención sociolaboral, siendo una forma de hacer las cosas que supone ir tejiendo relaciones, aprendizajes, complicidades, avanzando para construir un espacio común, abierto y diversificado, en el que se puedan ir sumando nuevas iniciativas y propuestas.

Trabajando tanto desde el reconocimiento de las redes formales (entidades públicas y privadas) como desde las redes informales, como son grupos de población, redes familiares de líderes informales, y sobre todo las tecnologías de la información y comunicación, fuera de los circuitos marcados por las diversas entidades. Los recursos deben tener en cuenta este hecho y, con visión relacional, centrar sus esfuerzos en una incorporación de esas redes informales dentro de las estrategias “normalizadas” de integración social y búsqueda de empleo. Es necesario asociar el objetivo de inserción laboral con el de integración social. Para ello, se deben tomar medidas que faciliten la superación de las barreras (culturales, educacionales, de hábitos de vida y rigideces en los roles de género) para lograr la inserción en el mercado de trabajo.

Dentro de esta línea estarían medidas como:

- Establecer líneas de colaboración con entidades para fortalecer los programas de integración laboral y social.
- Poner en valor la mediación comunitaria como herramienta de integración social.

4.6. Transversalidad de la perspectiva de género

En el ámbito laboral existen amenazas que obstaculizan la inserción laboral de las mujeres, especialmente de las más vulnerables, por lo tanto, el diseño de los programas contando con estos obstáculos y poniendo medidas para salvarlos es fundamental para mejorar los niveles de ocupación de las mujeres y condiciones en las que ejercen su actividad laboral.

En este sentido, el plan propone medidas como:

- Acciones de discriminación positiva de la mujer.
- Acciones específicas para promover igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación.
- Campañas de sensibilización.
- Formación en igualdad de oportunidades.
- Participar acciones complementarias específicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación y la prevención de la discriminación en el empleo.

4.5. Complementariedad de los instrumentos y actuaciones en materia de empleo.

Las medidas acogidas a este plan deben de contemplar una visión de intervención comunitaria con el objeto de conformar una Iniciativa Local de Empleo a través de la complementariedad con otros instrumentos y actuaciones en materia de inserción laboral, emprendimiento e inclusión social a desarrollar tanto por el Ayuntamiento de Lebrija, como por otras entidades, públicas o privadas. En especial con la Agenda Urbana 2030 del municipio de Lebrija.

Esta línea de actuación implica que entidades y dispositivos trabajarán de manera coordinada y en base al principio de complementariedad en la planificación, seguimiento y financiación, siguiendo las siguientes líneas de trabajo:

- Participación en el diseño y la planificación de los proyectos.
- Participación en la estrategia de comunicación y difusión de las intervenciones.
- Procesos de derivación de personas usuarias.
- Colaboración e implicación activa en la fase de profesionalización de los itinerarios de inserción sociolaboral mediante la facilitación de prácticas profesionales en entidades y empresas del sector mediante la firma de convenios.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación de las medidas y proyectos deben de ayudar a conocer el impacto, la eficacia o la valoración de una determinada política por parte de los agentes implicados.

Plan Territorial de Empleo de Lebrija

También puede ayudar a justificar la utilidad y conveniencia de las políticas y de las instituciones públicas que las sustentan.

De esta manera, el Plan Territorial de Empleo se evaluará de forma anual desde los siguientes indicadores:

- De diagnóstico: para comparar la situación actual y real con la planificada en el proyecto, así poder detectar modificaciones y evoluciones.
- Retrospectivos: a través de indicadores que recopilan información sobre qué se ha logrado del proyecto y así poner en valor lo conseguido.
- De predicción: a través de indicadores que toman en consideración la situación del proyecto en el momento del análisis y los datos de cómo se ha ido desarrollando y sirven para anticipar posibles desviaciones y problemas futuros.

6. TEMPORALIDAD

El Plan Territorial de Empleo de Lebrija se establece para una temporalidad determinada de dos años 2024-2025.