

PLAN DE DERECHOS HUMANOS

DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID (2016-2020)

TALLER IV. DERECHO A LA EDUCACIÓN, LA CULTURA Y EL TRABAJO DIGNO

Medialab-Prado, Madrid, 27 y 28 de junio de 2016

Grupo de trabajo: Mesa 4. Derecho a un trabajo digno

Componentes:** ACCEM, AM, CGT, AMPA, Dinamia Consultoría Social, Kinema Sociedad Cooperativa Madrileña, Rais Fundación, Plena Inclusión, Fundación Secretariado Gitano, Media-Lab.

**Los contenidos de las mismas no representan necesariamente la opinión de cada una de las entidades y organizaciones participantes en cada mesa ni el consenso entre las mismas. Si no más bien se pretende recoger la pluralidad de visiones y opiniones en torno a cada temática.

Primera Sesión: Diagnóstico¹

- El problema del desempleo en la población joven (menores de 30 años), teniendo en cuenta el equilibrio territorial
- Las habilidades sociales son básicas y fundamentales
- La subcontratación del trabajo a empresas, y esta subcontratación a otras empresas, creando un trabajo precario (servicios de parques y jardines, por ejemplo). La externalización de servicios ha llevado a la precarización del trabajo.
- El Ayuntamiento está subcontratando a niveles muy precarios. Pero cuando subcontratas lo lógico es que controles el cumplimiento de las cuotas de reserva legales a personal con discapacidad.
- El Ayuntamiento debería primar la economía o contratación social a la contratación de las empresas
- El cumplimiento del 7% del empleo público ha de estar reservado a personas con discapacidad
- La falta de accesibilidad a los procesos de acceso de personal
- Las políticas públicas de empleo están dirigidas a favorecer el empleo exclusivo o protegido más que el inclusivo
- No hay sistemas u organismos de control para evitar que haya centros de empleo con empresas encubiertas

¹ Para ver un cuadro detallado de los problemas diagnosticados ver Anexo I.

- Los servicios de orientación laboral carecen de recursos económicos, materiales y humanos, lo que provoca que no haya un número de profesionales suficientes que se dediquen a desarrollar esos itinerarios.
- La dificultad de acceso a los cursos de formación gratuitos de las personas que solicitan asilo. Durante los 6 primeros meses, no se puede apuntar al Servicio Público de Empleo.
- Hay una excesiva carga burocrática y se podría mejorar la accesibilidad al servicio. Hay también una excesiva carga fiscal.
- Hay un exceso de publicidad sobre el autoempleo y una creación de falsas expectativas con respecto a él
- La Agencia para el empleo no funciona y ha de transformarse
- La gestión de los centros de intermediación de la Agencia es cada vez más precaria. Precarización de las oferta de la agencia de colocación
- Que el Ayuntamiento no utilice el término empleabilidad.
- La falta de formación en materia de empleo. No hay un plan formativo público para profesionales de empleo
- Empresas que mercadean con el acceso al empleo
- Incumplimiento de las cuotas en colectivos vulnerables
- La desaparición de un ecosistema económico sólido, como puede ser la vivienda, que genere empleo
- La falta de educación sobre cómo crear el trabajo
- Pensar que el trabajo está ligado al territorio
- El propio trabajo precario dentro del Ayuntamiento de Madrid (trabajadores fijos-discontinuos, colectivo de renta mínima de inserción, etc)

2. Problemas seleccionados y priorizados:

Rellena la tabla caracterizando cada uno de los problemas priorizados, de manera sintética pero recogiendo los matices, en la medida de lo posible, y aunando las diferentes mesas. Replica la tabla tantas veces como sea necesario.

Problema 1: Precarización del empleo dependiente del Ayuntamiento (personal municipal y de las empresas subcontratadas)	
Responsables / Causas	Responsables: 1. El Ayuntamiento 2. Las empresas que subcontratan con el Ayuntamiento

	<p>Causas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El propio trabajo precario dentro del Ayuntamiento de Madrid (trabajadores fijos-discontinuos, colectivo de renta mínima de inserción, etc) 2. La externalización de servicios ha llevado a la precarización del trabajo. La subcontratación del trabajo a empresas, y esta subcontratación a otras empresas, creando un trabajo precario (servicios de parques y jardines, por ejemplo). 3. El Ayuntamiento no prima la economía o contratación social a la contratación de las empresas (prima el precio en lugar de cláusulas sociales)
Sectores más afectados	1. Especialmente mujeres.
Consecuencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de control en la subcontratación del cumplimiento de las cuotas de reserva legales a personal con discapacidad. 2. Pérdida de derechos laborales y de los desempleados.

Problema 2: El mal funcionamiento de la Agencia para el empleo.

Responsables / Causas	<p>Responsables:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La propia Agencia Municipal para el Empleo 2. El Ayuntamiento
	<p>Causas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos Caducos 2. Metodología sin renovar 3. Falta de visibilidad del organismo 4. Pone demasiado enfoque en cuestiones cuantitativas frente a procesos de empleabilidad.
Sectores más afectados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres. Particularmente: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. mujeres de nueva incorporación al mercado laboral después de que los hijos dejen de reclamar cuidados. 1.2. Mujeres prostituidas 2. Mayores de 45 años 3. Jóvenes accediendo al primer empleo

	4. Población cobrando la REMI (Renta Mínima de Inserción)
Consecuencias	<p>a. No es un recurso cercano a la población. Hay una infrautilización del mismo</p> <p>b. Precarización de las oferta de la agencia de colocación. Despreocupación en las convocatorias de empleo de la calidad, con tendencia a la baja</p> <p>c. La gestión de los centros de intermediación de la Agencia es cada vez más precaria.</p>

Problema 3: La desaparición de un ecosistema económico sólido que genere un empleo de calidad.

Responsables / Causas	Responsables:
	<p>Causas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de educación sobre cómo crear el trabajo 2. Pensar que el trabajo está ligado al territorio exclusivamente 3. Excesiva carga burocrática, falta de accesibilidad excesiva carga fiscal para la creación de autoempleo. <p>Creación de falsas expectativas con respecto al autoempleo.</p>
Sectores más afectados	
Consecuencias	

Problema 4: La falta de recursos, reconocimiento y calidad de la orientación laboral.

Responsables / Causas	<p>Responsables:</p> <p>A. Ayuntamiento</p> <p>B. Entidades que ofrecen servicios sociolaborales</p> <p>C. CAM (reguladora de los certificados de profesionalidad)</p>
	<p>Causas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de formación y certificación en materia de empleo y orientación laboral. 2 No hay un plan formativo público para profesionales de empleo

	<p>3 Los servicios de orientación laboral carecen de recursos económicos, materiales y humanos, lo que provoca que no haya un número de profesionales suficientes que se dediquen a desarrollar esos itinerarios.</p> <p>4 La orientación sociolaboral como recurso educativo para el empleo</p>
Sectores más afectados	A. Hombres y mujeres en edad laboral.
Consecuencias	<p>a. Un discurso incompleto y difuso</p> <p>b. Desprofesionalización de un sector clave</p>

Segunda Sesión: Objetivos y propuestas

I. Actuaciones y competencias del Ayuntamiento de Madrid en torno a los problemas priorizados

Problema 1: Precarización del empleo dependiente del Ayuntamiento (personal municipal y de las empresas subcontratadas)	
¿Qué hace el Ayto.?	<ul style="list-style-type: none"> - El Ayuntamiento hace un esfuerzo por no descartar a entidades sociales para que participen en procesos de adjudicación - Mantiene contrataciones que precarizan el trabajo y que vuelven a subcontratar - Apertura de la auditoría popular para favorecer que salgan a la luz todos los incumplimientos de las subcontratas - Mapea la precarización del empleo - Aumento del contrato del personal de piscinas
¿Qué no hace el Ayto.?	<ul style="list-style-type: none"> - No hay un control sobre las subcontratas que camuflan los requisitos. - Los temas sociales no aparecían en los pliegos de condiciones, pues se guiaban por la oferta económicamente más baja
Colectivos afectados	<ul style="list-style-type: none"> - Toda la sociedad en general, pero con especial incidencia en jóvenes y mujeres - Población inmigrante

Problema 2: El mal funcionamiento de la Agencia para el empleo.

¿Qué hace el Ayto.?	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de los fondos de reequilibrio territorial para la generación de programas de empleo en los distritos, inversamente proporcional a la situación socioeconómica de cada distrito.- Gestiona las ofertas de empleo- Seguir potenciando las relaciones con el empresariado madrileño- Genera vínculos con las asociaciones de vecinos
¿Qué no hace el Ayto.?	<ul style="list-style-type: none">- No acelera su proceso de cambio- No potencia adecuadamente una reestructuración de la Agencia- No hace un análisis cualitativo (que sí el cuantitativo) de su sistema de gestión para el empleo- No se acerca a las personas- No publicita adecuadamente su servicio de empleo y ello genera un desconocimiento- Debería facilitar el acceso a las personas, haciendo una Agencia más dinámica a la hora de acoger a las personas interesadas- No prima la atención individualizada- No reestructura los programas territoriales de empleo, sin subsanar los errores detectados- Debería generar una coordinación con las entidades sociales- Debería mejorar la fluidez en la colaboración con el empresariado local o de proximidad madrileño
Colectivos afectados	<ul style="list-style-type: none">- Toda la sociedad, pero en especial los colectivos más vulnerables

Problema 3: La desaparición de un ecosistema económico sólido que genere un empleo de calidad.

¿Qué hace el Ayto.?	<ul style="list-style-type: none">• Genera una normativa que favorece a determinados sectores económicos en detrimento de otros (ej. construcción en lugar de innovación)• Hay algunos viveros de empresas, pero de funcionamiento insuficiente y deficiente (prestan espacio,
----------------------------	---

	<p>pero no dan servicios de asesoría y acompañamiento a las empresas que se crean)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hay una visión cortoplacista • Existen algunos planes sectoriales, como el libro blanco de las telecomunicaciones
¿Qué no hace el Ayto.?	<ul style="list-style-type: none"> • No denuncia normativas injustas como el impuesto al sol • No crea espacios de debate sobre estas cuestiones • No hay un plan estratégico para el modelo económico
Colectivos afectados	

Problema 4: La falta de recursos, reconocimiento y calidad de la orientación laboral.	
¿Qué hace el Ayto.?	<ul style="list-style-type: none"> • En los pliegos si establece algunas condiciones específicas de perfiles de orientadores/as laborales. • En los programas prima la cantidad a la calidad, perjudicando a las entidades sociales • Hay una guía sobre recursos de orientación laboral en el área de juventud, pero no es conocida.
¿Qué no hace el Ayto.?	<ul style="list-style-type: none"> • No impulsa una titulación específica • No ofrece cursos de formación específicos para orientación laborales • No financia servicios de orientación laborales • El ayuntamiento no se coordina con las entidades ni favorece la coordinación entre ellas.
Colectivos afectados	Colectivos en situación vulnerable: p.ej. Personas en situación de asilo, personas en situación de exclusión social.

1. Otros problemas planteados pero no priorizados ("Aparcamiento de ideas")

Enumera de manera sintética pero recogiendo los matices, en la medida de lo posible, los problemas que se han diagnosticado pero no se han marcado como prioritarios en tu grupo, aunando las diferentes mesas.

- Pensar que el trabajo está ligado al territorio.
- No hay sistemas de control para evitar que haya centros de empleo que son empresas encubiertas.

- Desempleo en la población joven (menores de 30 años) teniendo en cuenta el desequilibrio territorial = empleabilidad.
- En el empleo público hay cuotas reservadas para personas con diversidad. No se cumple la ley y no hay accesibilidad.
- Empresas que mercadean con el acceso al empleo.
- Las políticas de empleo para personas con diversidad funcional están dirigidas a impulsar el empleo protegido más que el inclusivo.
- Dificultad de acceso a los cursos de formación y consecuentemente acceso al trabajo de las personas que solicitan asilo.

II. De problemas a objetivos y soluciones : Propuestas de actuación concretas

Objetivo 1:	
¿Cuál era el problema?	Precarización. Precarizando del empleo dependiente del Ayuntamiento. La externalización de los trabajos del Ayuntamiento ha generado precarización del trabajo. El Ayuntamiento no controla que las subcontratas cumpla los requisitos legales. El trabajo precario dentro del propio Ayuntamiento (plantilla fijo discontinuo). El Ayuntamiento no prima la contratación de entidades sociales
Propuestas concretas	<ul style="list-style-type: none"> - La remunicipalización de los servicios públicos externalizados (limpieza urbana, parques y jardines, gestión de centros culturales, escuelas de música, escuelas infantiles, línea Madrid, tres o cuatro polideportivos) - Promoción de la contratación pública y responsable - Inserción de cláusulas sociales y medioambientales (inclusivas y no sexistas) en los pliegos de condiciones - La definición de tales cláusulas sociales y medioambientales han de llevarse a cabo de la mano de colectivos de interés público y de tercer sector - Promover cooperativas de desemplead@s para cubrir las necesidades sociales inminentes en los distritos (apertura de comedores, mantenimiento de colegios, limpieza de jardines, etc...) - Promover espacios o herramientas de acompañamiento empresarial de creación de entidades empresariales de economía

	<p>social y solidaria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de nuevas empresas de inserción - Creación de un sistema de control en los propios pliegos de condiciones con el objetivo de vigilar el cumplimiento de los requisitos necesarios para la obtención del derecho a un trabajo digno - Acabar con el trabajo precario de la plantilla municipal: Estudio de la RPT municipales para adecuarla a las necesidades de todos los servicios y evitar el trabajo fijo-discontinuo de la plantilla municipal. - Adaptación de las convocatorias de empleo público a todas las personas con diversidad funcional, por ejemplo, incorporación de medidas de accesibilidad cognitiva, de asistencia personal durante las pruebas, etc..
--	---

Objetivo 2:	
¿Cuál era el problema?	<p>El mal funcionamiento de la Agencia para el empleo. No funciona y se debe transformar. Pone demasiado enfoque en cuestiones cuantitativas frente a procesos de empleabilidad. Precarización de las ofertas de intermediación de la agencia para el empleo.</p>
Propuestas concretas	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de Escuela de Educación emprendedora, que pretendería aglutinar o ser espacio donde la gente pueda validar su idea o proyecto emprendedor, encontrando una pre-viabilidad empresarial. - Generar espacios de encuentro entre colectivos de desempleados para fomentar el aprendizaje colectivo en todas las competencias básicas para el empleo. - Generar espacios de trabajo colaborativo (co-working). - Que la Agencia para el empleo se acerque a los empresarios locales y de proximidad. - Que la Agencia abra espacios de intervención concretos a la población, con un servicio de apoyo socio laboral para mujeres. - Creación de una plataforma de entidades que proveen servicios y que entre sí pactan desarrollo de empleabilidad, con el fin de solucionar problemas sociales y demográficos globales - Que la Agencia preste mayor atención a los colectivos

	<p>vulnerables, no segregando sino incluyendo, haciéndose más inclusiva y con una perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio de la población desempleada madrileña para conocer sus necesidades de cara a su integración en el mercado laboral - Primar la atención individualizada frente a la grupal en sus distintas fases - Dentro de su servicio de intermediación, que la Agencia revise y no acepte ofertas de trabajo no digno, sexistas y no inclusivas - Creación de un código ético para el empleo digno - Facilitar el acceso a la formación profesional, sin barreras - No potenciar ni alimentar la feminización laboral ofreciendo cursos de sectores previamente ya feminizados, especialmente a colectivos vulnerables. En su lugar, favorecer la creación de cursos inclusivos y no endogámicos. - Adaptar la prospección a las necesidades de las personas en desempleo
--	--

Objetivo 3:	
¿Cuál era el problema?	La desaparición de un ecosistema económico sólido que genere un empleo de calidad. Creación de falsas expectativas con respecto al autoempleo. Excesiva carga burocrática, falta de accesibilidad excesiva carga fiscal para la creación de autoempleo.
Propuestas concretas	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer un plan estratégico por un nuevo modelo económico. • Creación de puestos de trabajo "verdes": reciclaje, conservación de ecosistemas • Creación o recuperación de escuelas de fomento, escuelas taller y casas de oficio con programas de 3 años. • Creación de empresas del ayuntamiento que den servicios públicos y contraten a personas en necesidad de inclusión: <ul style="list-style-type: none"> ◦ genera empleo ◦ genera bienestar ◦ futuras ganancias

Objetivo 4:	
¿Cuál era el problema?	La orientación laboral. Falta de orientación sobre cómo crear riqueza. Los servicios de orientación laboral no tienen recursos necesarios, son insuficientes, son muy mejorables. Falta de formación en materia de empleo, la orientación laboral como recurso educativo para el empleo digno.
Propuestas concretas	<ul style="list-style-type: none"> • Reelaboración de indicadores de objetivos en los programas de formación/empleo para que no igualen ofertas de distinta calidad (una inserción de 1 día no es igual que una inserción de un año) • Homogeneizar los indicadores y modelos de informes para todas las entidades y administraciones implicadas en los programas de orientación laboral • Creación de una base de datos común a nivel: local, regional y estatal • Elaboración y/o visibilización de una guía de recursos para la población por temáticas impresa y digital (hay una en el área de juventud) • Visibilizar los servicios sociales ante otras entidades y administraciones, como los servicios sociales. • Establecer un sistema de intermediación basado en la colaboración y diálogo entre entidad-ayuntamiento-empresas, de forma que el ayto. sensibilice a las empresas sobre los beneficios de contratar personas en inserción social. • Favorecer la coordinación entre entidades (reuniones del ayto. y entidades para puesta en común de objetivos, propuestas...) • Que el ayuntamiento reserve un 5% de los contratos para personas que participan en los programas de orientación de las entidades sociales de inserción. • Que las licitaciones puntúen los criterios sociales y la inclusión de personas que provengan de las empresas de inclusión. • Incentivar a las empresas para contratación de personas que han hecho prácticas y que están en programas de orientación laboral en entidades de inserción, mediante reconocimiento social (creación de una etiqueta o sello

	<p>municipal), o bonificaciones.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ejercer presión sobre las empresas con las que el ayto. Subcontrata para ofrecer estabilidad en el empleo y las reservas a colectivos en inserción• Generar programas de atención laboral para las personas asiladas que lleven en Madrid de 0 a 6 meses• Impulsar la financiación de los servicios de orientación laboral, itinerarios individualizados de inserción y programas de empleo de apoyo• Ampliar los contratos de orientación laboral para dotar de estabilidad a los y las orientadoras, con convenios con las entidades de mayor duración.• Impulsar una titulación oficial reglada y específica en inserción laboral (técnico de formación/empleo)• Creación de plazas públicas de orientadores con una temática específica en la oposición (Comisiones Obreras tiene un documento en el que define el perfil).• Hacer más atractivo este tipo de puestos con mayor reconocimiento a las y los orientadores laborales• Que se ponga más dinero en formación y no tanto en creación de puestos de trabajo de duración limitada.• Apoyo a programas que tengan en cuenta los procesos personales complejos de ciertos colectivos con dificultad extrema (p.ej. Personas sin hogar), tomando en cuenta más aspectos cualitativos que cuantitativos.• Que haya un plan de apoyo a personas mayores de 45 años por distritos, con un seguimiento continuado hasta la inserción.
--	--

ANEXO I. Tabla de problemas

PROBLEMA	CAUSAS	RESPONSABLE	CONSECUENCIAS	COLECTIVOS
<p>1. La Agencia para el empleo no funciona y ha de transformarse. Es necesario transformar su dispositivo central en materia de Empleo (Agencia para el empleo), para ejecutar con mejores resultados sus competencias. Un cambio es necesario en su macroestructura.</p>	<p>1.1. Recursos Caducos</p> <p>1.2. Metodología sin renovar</p> <p>1.3. Falta de visibilidad del organismo</p>	<p>La propia Agencia Municipal para el Empleo</p> <p>- El ayuntamiento</p>	<p>a. No es un recurso cercano a la población. Hay una infrautilización del mismo</p> <p>b. Precarización de las oferta de la agencia de colocación. Despreocupación en las convocatorias de empleo de la calidad, con tendencia a la baja</p> <p>c. La gestión de los centros de intermediación de la Agencia es cada vez más precaria.</p>	<p>1. Mujeres. Particularmente:</p> <p>1.1. mujeres de nueva incorporación al mercado laboral después de que los hijos dejen de reclamar cuidados.</p> <p>1.2. Mujeres prostituidas</p> <p>2. Mayores de 45 años</p> <p>3. Jóvenes accediendo al primer empleo</p> <p>4. Población cobrando la REMI (Renta Mínima de Inserción)</p>
<p>2. El problema del desempleo en la población joven (menores de 30 años), teniendo en cuenta el equilibrio territorial</p>	<p>2.1. Falta de habilidades sociales.</p> <p>2.2 Falta de compromiso del Ayuntamiento con el concepto de empleabilidad por no ser rentable. Empleabilidad como concepto clave.</p> <p>2.3. Se exigen un número de atenciones pero no se analiza el impacto de estas a medio y largo</p>		<p>a. Creación de trabajos de baja calidad, a tiempo parcial y temporal</p>	

	<p>plazo.</p> <p>2.4 Falta de políticas que tengan en cuenta el desequilibrio entre distritos</p> <p>2.5. No hay inversión suficiente en programas y proyectos que faciliten el acceso a un primer empleo</p> <p>2.6. Se fomenta la colocación de jóvenes sin titulación</p>			
3. Empleo precario dependiente del Ayuntamiento de Madrid	<p>3.1. El propio trabajo precario dentro del Ayuntamiento de Madrid (trabajadores fijos-discontinuos, colectivo de renta mínima de inserción, etc)</p> <p>3.2 La externalización de servicios ha llevado a la precarización del trabajo. La subcontratación del trabajo a empresas, y esta subcontratación a otras empresas, creando un trabajo precario (servicios de parques y jardines, por ejemplo).</p> <p>3.3 El Ayuntamiento no</p>		<p>a. Falta de control en la subcontratación del cumplimiento de las cuotas de reserva legales a personal con discapacidad.</p> <p>b. Pérdida de derechos laborales y de los desempleados.</p>	1. Especialmente mujeres.

	prima la economía o contratación social a la contratación de las empresas (prima el precio en lugar de cláusulas sociales)			
4. Dificultad de acceso de las personas con diversidad funcional a un trabajo digno e inclusivo (ver relatoría sobre diversidad funcional)	<p>4.1. Falta de accesibilidad a los procesos de acceso de personal para la población con diversidad funcional</p> <p>4.2. Falta de creación de entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con diversidad funcional</p> <p>4.3. No hay información pública sobre los y las trabajadoras con diversidad dentro del ayuntamiento.</p> <p>4.4 . No se respeta el cumplimiento del 7% del empleo público que ha de estar reservado a personas con discapacidad</p> <p>4.5. Las políticas públicas de empleo están dirigidas a favorecer el empleo exclusivo o protegido más que el inclusivo, con Centros Especiales</p>	<p>A. Entidades públicas promotoras de empleo.</p> <p>B. Instituciones públicas (ayto., CAM)</p>	<p>a. El empleo público se vuelve inaccesible a personas con diversidad</p> <p>b. Las entidades públicas dan ejemplo al tejido empresariales</p> <p>c. Exclusión laboral</p> <p>d. Limitación de las personas con diversidad funcional para desarrollar itinerarios vitales de empleo</p> <p>e. Peores condiciones laborales para las personas que están en empleo protegido</p> <p>f. Fondos públicos mal gastados para financiar empresas encubiertas.</p>	<p>1. Personas con diversidad funcional</p> <p>2. Colectivos con dificultades de comprensión</p> <p>3. Personas con diversidad funcional intelectual y enfermedades mentales.</p> <p>4. Personas con diversidad funcional en situación de exclusión social.</p> <p>5. Entidades sociales que tienen mayores costes de contratación dado que sus programas de empleo son de mayor calidad pero menor “rentabilidad económica”</p>

	<p>de Empleo segregados</p> <p>4.6. Empresas que incumplen con los mínimos de contratación de las PCDI amparándose en la falta de medidas de control y sanción por parte de las administraciones públicas (habría que promover la economía social aumentando la contratación con asociaciones).</p> <p>4.7. No se premia en las contrataciones públicas a empresas responsables en este sentido</p> <p>4.8. Tejido empresarial que crea Centros Especiales de Empleo que son empresas ordinarias encubiertas (para aprovecharse de ventajas fiscales)</p>			
<p>5. La dificultad de acceso a los cursos de formación gratuitos de las personas que solicitan asilo. Durante los 6 primeros meses, no se puede apuntar al Servicio</p>				

Público de Empleo.				
6. Hay una excesiva carga burocrática y se podría mejorar la accesibilidad al servicio para autónomos emprendedores. Hay también una excesiva carga fiscal.				
7. Hay un exceso de publicidad sobre el autoempleo y una creación de falsas expectativas con respecto a él				
8. Dificultades en el trabajo de orientación sociolaboral y falta de calidad de la orientación.	<p>14.1. Falta de formación y certificación en materia de empleo y orientación laboral.</p> <p>14.2 No hay un plan formativo público para profesionales de empleo</p> <p>14.3 10. Los servicios de orientación laboral carecen de recursos económicos, materiales y humanos, lo que provoca que no haya un número de profesionales suficientes que se dediquen a</p>	<p>A. Ayuntamiento</p> <p>B. Entidades que ofrecen servicios sociolaborales</p> <p>C. CAM (reguladora de los certificados de profesionalidad)</p>	<p>a. Un discurso incompleto y difuso</p> <p>b. Desprofesionalización de un sector clave</p>	<p>A. Hombres y mujeres en edad laboral.</p>

	<p>desarrollar esos itinerarios.</p> <p>14.4 La orientación sociolaboral como recurso educativo para el empleo</p>			
<p>9. Organizar o reorganizar el acceso a las oportunidades de empleo como derecho de las personas</p>	<p>15.1. Empresas que mercadean con el acceso al empleo (se les paga por colocación, independientemente de la calidad de los trabajos ofrecidos)</p> <p>15.2. No hay sistemas u organismos de control para evitar que haya centros de empleo que son empresas encubiertas (para aprovecharse de ventajas fiscales)</p>		<p>a. Repercute en el tipo de contratación. Esta no es estable y digna.</p> <p>b. Salarios indignos</p> <p>c. Las ofertas laborales son un producto y una mercancía</p> <p>d. No hay inclusión laboral</p> <p>e. No hay cumplimiento de las cuotas de colectivos vulnerables</p>	<p>A. Jóvenes</p> <p>B. Mujeres en sectores de producción feminizados.</p>
<p>10. La desaparición de un ecosistema económico sólido, como puede ser la vivienda, que genere empleo</p>	<p>10.1. Falta de educación sobre cómo crear el trabajo</p> <p>10.2 Pensar que el trabajo está ligado al territorio exclusivamente</p>			
<p>11. El desempleo de las mujeres y la falta de programas especializados</p>	<p>20.1. La situación de crisis que ha perjudicado a las mujeres</p>		<p>A. Falta de conciliación de la vida familiares</p> <p>B. Trabajo sumergido sin derechos</p>	<p>a. Mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>b. Mujeres fuera del mercado laboral desde hace años</p>

				c. Mujeres con responsabilidades familiares, especialmente aquellas en hogares monomarentales.
12. El desempleo de mayores de 40 años	<p>2.1. Crisis en el sector de la construcción</p> <p>2.2. Incapacidad de búsqueda de otros empleos</p> <p>2.3. incapacidad de gestión de la crisis</p> <p>2.4. Falta de programas de reciclaje laboral</p>		A. Salida del mercado laboral	