

Plan Integral de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC):

Resumen Ejecutivo



**Cabildo de
Gran Canaria**

Consejería
de Empleo
y Transparencia



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

PIEDEL - GC



PLAN INTEGRAL DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE GRAN CANARIA (PIEDEL-GC): RESUMEN EJECUTIVO

Gilberto Díaz Jiménez
Consejero de Empleo y Transparencia

Antonia Mercedes García Cabrera
Josefa Delia Martín Santana
Agustín J. Sánchez Medina
Equipo de Coordinación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Las Palma de Gran Canaria, 2017

DESEMPLEO EN GRAN CANARIA

Las cifras de paro revelan la existencia de un problema grave del mercado laboral en la provincia de Las Palmas. Para el tercer trimestre de 2017, esta tasa fue de **23,51%**, superior a las registradas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife (20,04%), en el Archipiélago (21,87%) y en España (16,38%). En Gran Canaria la cifra de demandantes de empleo con edades entre 16 y 64 años a finales de junio de 2017 asciende a **135.513** (el 47,3% de los residentes en Canarias), encontrándose **118.988** de ellas en situación de desempleo. Estas diferencias no son coyunturales, al producirse sistemáticamente en los últimos años.

Consciente de esta situación, el Cabildo Insular de Gran Canaria, desde la Consejería de Empleo y Transparencia, impulsa la firma de un convenio con la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en octubre de 2016 para desarrollar el Plan Integral de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC). El plan se concibe como un marco integral que pueda servir de guía para la toma de decisiones en todos los niveles administrativos relacionados con el empleo, así como para la actuación de todas aquellas organizaciones públicas y privadas que prestan servicios de empleo.

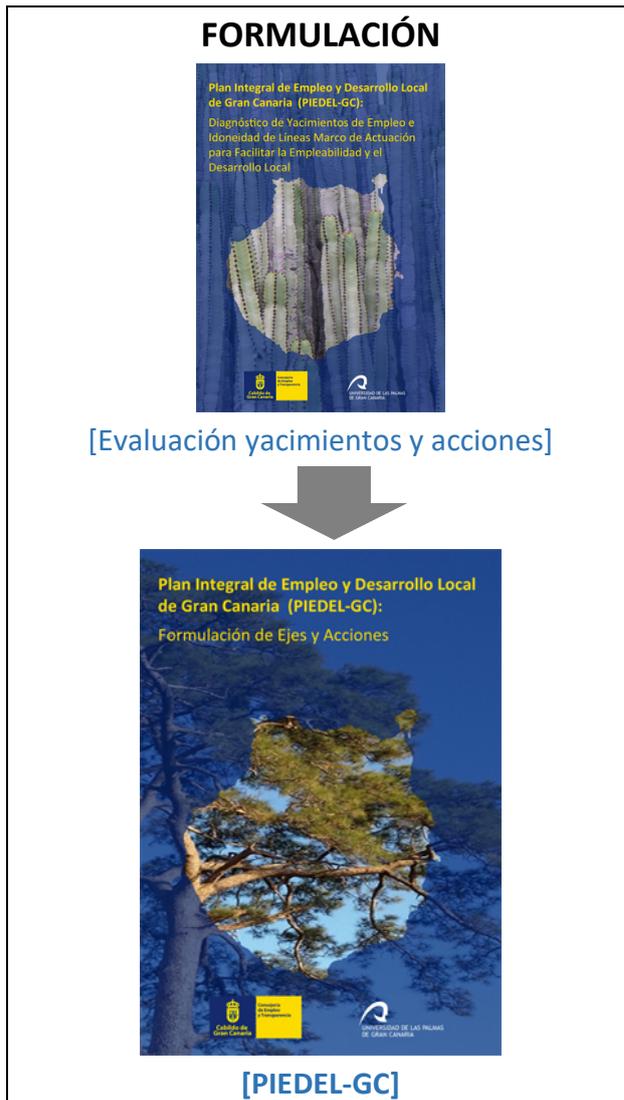
PIEDEL-GC: SOLUCIÓN CONSTRUIDA DESDE UNA ALTA PARTICIPACIÓN

PIEDEL-GC ha sido desarrollado por un equipo de 14 investigadores de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y liderado por tres investigadores del Departamento de Economía y Dirección de Empresas: Antonia Mercedes García Cabrera, Josefa D. Martín Santana y Agustín J. Sánchez Medina.

Para la elaboración de este plan se ha seguido un proceso altamente participativo. En concreto, han colaborado **204 expertos** procedentes de diferentes ámbitos socio-económicos: empresarios y asociaciones empresariales, concejales de empleo, agentes de desarrollo local, miembros del Tercer Sector, organizaciones que prestan servicios en el ámbito del empleo en Gran Canaria, sindicatos, cargos y técnicos de la administración pública, e investigadores de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, entre otros.

Este Plan se ha elaborado en dos etapas: **diagnóstico** y **formulación**. En la etapa de diagnóstico se ha analizado la situación del mercado laboral en el período 2008-2015 [Entorno], el perfil de los demandantes de empleo en Gran Canaria a 31 de junio de 2017 [Demandantes de empleo] y la evolución de la aplicación presupuestaria del Cabildo Insular de Gran Canaria en materia de empleo en el período 2012-2016 [Evolución presupuesto]. Y, en la fase de formulación, se identifican y evalúan alternativas posibles de yacimiento de empleo, ejes y acciones [Evaluación yacimientos y acciones]. Partiendo de esta evaluación, se formula el PIEDEL-GC, que consta de 7 ejes estratégicos, **15 yacimientos potenciales** de empleo y **54 acciones** [PIEDEL-GC].

El Plan formulado se ha concebido como un documento abierto que puede ajustarse a los cambios que se produzcan en el entorno durante su implantación.



PERFIL DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO DE GRAN CANARIA (JUNIO 2017) [Demandantes de empleo]

El demandante de empleo en Gran Canaria

- El 12,2% de los demandantes de empleo están inscritos para solicitar una mejora de empleo.
- 42,34 años de edad media, encontrándose el 41,5% en el intervalo de 25 a 44 años.
- Las mujeres que demandan empleo supera en 12,6 puntos porcentuales al de los hombres, a pesar de que la población activa de hombres es superior a la de las mujeres. Existe, por tanto, una brecha laboral por género.
- El 67,2% reside en los municipios de Las Palmas de Gran Canaria, Telde y Santa Lucía de Tirajana, debido al mayor peso de su población.
- El 68,2% demanda empleos que de baja cualificación, concentrándose en los grupos “Ocupaciones elementales” (43,4%) y “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” (24,8%).
- Las solicitudes de empleo más demandadas son: peones de horticultura y jardinería, personal de limpieza, dependientes de comercio y peones de industria.
- El 47,6% de los desempleados llevan en esta situación como mínimo 12 meses.

La empleabilidad del demandante de empleo en Gran Canaria

1. Escaso nivel formativo:

- El 74,8% de los demandantes de empleo tiene solo estudios primarios, incompletos o finalizados, o no tiene estudios.
- Entre los jóvenes (24 o menos años), el 73,3% de los demandantes de empleo posee como máximo estudios primarios.
- Entre los mayores (55 o más años), el 88,2% posee como máximo estudios primarios.
- La brecha por género entre los demandantes de empleo en perjuicio de las mujeres se observa en todos los niveles educativos.
- A medida que se incrementa el nivel formativo disminuye el porcentaje de demandantes en situación de desempleo (de 90,5% a 76,3%), y el de demandantes de larga duración (46,9% a un 24,9%).

2. Reducido nivel de conocimiento de idiomas.

- El 67,5% de los demandantes de empleo declara no conocer un idioma diferente al suyo.

- Entre los demandantes de empleo que sí conocen un idioma diferente al suyo (44.019 personas), el 90,6% manifiesta conocer el inglés, el 18,3% el alemán y el 13,8% el francés.
- Entre los demandantes de empleo que sí conocen un idioma diferente al suyo sólo lo tiene acreditado oficialmente el 5,16% para el inglés, el 3,23% para el alemán y el 2,62% para el francés.

3. Experiencia laboral poco variada y de baja cualificación.

- La mayor parte de los demandantes de empleo posee experiencia laboral en profesiones de baja cualificación y, además, se concentra en puesto de dependientes de comercio en general, personal de limpieza, peones y camareros (75%).
- El 23,6% del total de los demandantes de empleo un carece de experiencia laboral.

4. Elevada reticencia a la movilidad territorial.

- El 85,4% de los demandantes limita el ámbito de búsqueda de empleo a su municipio o Isla.
- Existe mayor predisposición hacia la movilidad territorial entre los hombres, en el colectivo de edades entre 25 y 44, así como entre los demandantes con conocimiento de idiomas.

El demandante de empleo con diversidad funcional en Gran Canaria

- El 3,4% de los demandantes de empleo de Gran Canaria (4.636 personas) son personas con diversidad funcional.
- El 6,8% de este colectivo está inscrito para una mejora de empleo, lo que contrasta con el 12,2% del total de los demandantes de empleo que lo solicita.
- El 40% tiene una edad comprendida entre los 25 y 44 años.
- La brecha por género se reduce significativamente en este colectivo (a 2,4 puntos), en detrimento del género masculino.
- El 61,0% de desempleados es de larga duración (mínimo 12 meses), porcentaje muy superior al total de los desempleados en Gran Canaria (47,6%).

PIEDEL-GC: ESTRUCTURA DEL PLAN EN EJES Y ACCIONES

| EJES | ACCIONES Y MEDIDAS ENCAMINADAS A... | NÚMERO DE ACCIONES |
|---|--|----------------------------|
| Yacimientos de empleo y dinámica sectorial [Eje 1] | <ul style="list-style-type: none"> • Detectar yacimientos en sectores de actividad que generen o puedan generar un valor económico y social en los ámbitos insular y/o municipal. • Identificar sectores actuales en crisis o con riesgo de evolución negativa en el empleo. | 1 acción 15 yacimientos |
| Oportunidades de empleo [Eje 2] | <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la contratación, la creación de empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo, ya sean de carácter general o dirigidas a sectores o colectivos específicos. • Facilitar el desplazamiento o cambio de residencia para acceder a un puesto de trabajo. • Realizar un trabajo efectivo en un entorno real y adquirir formación y experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral. | 13 acciones |
| Orientación laboral [Eje 3] | <ul style="list-style-type: none"> • Asesorar, acompañar y motivar con el objeto de capacitar para la autogestión durante la trayectoria vital, formativa y laboral. • Mejorar la eficacia en la intermediación laboral. | 8 acciones |
| Formación para el empleo [Eje 4] | <ul style="list-style-type: none"> • Promover el aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. • Facilitar la recualificación a fin de promover la contratación en un sector de actividad diferente al que se ha trabajado habitualmente, especialmente cuando se trate de sectores emergentes o con alta empleabilidad. | 8 acciones |
| Emprendimiento y desarrollo local [Eje 5] | <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo. • Potenciar la generación de empleo, la creación y desarrollo de la actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local. | 7 acciones |
| Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo [Eje 6] | <ul style="list-style-type: none"> • Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares. • Fomentar la inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo, mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, personas con discapacidad, mayores de 50 años, parados de larga duración en cuya unidad familiar no hay ningún ingreso y jóvenes en riesgo de exclusión social con particular atención a aquellos que ni estudian ni trabajan. | 10 acciones |
| Mejora del marco institucional del sistema de empleo [Eje 7] | <ul style="list-style-type: none"> • Modernizar la administración pública con competencias en generación de empleo y desarrollo local (procedimientos, RRHH, etc.). • Mejorar la colaboración y coordinación de la administración pública con otros agentes institucionales y privados. | 7 acciones |

Como elemento diferencial, cada una de las acciones del PIEDEL-GC contiene directrices para orientar su implantación, e indicadores para evaluar la puesta en marcha y los resultados derivados de la misma. Además de estos elementos, cada acción incluye su código, descripción, nivel de importancia, temporalización y entidades implicadas en su ejecución. A continuación, se muestra el esquema expositivo de cada una de las 54 acciones incluidas en el PIEDEL-GC.

| | | | | | | | | |
|---|----|----|------|----|----|----------|----|----|
| CÓDIGO DE LA ACCIÓN: | | | | | | | | |
| Descripción de la acción | | | | | | | | |
| NIVEL DE IMPORTANCIA: | | | | | | | | |
| Media | | | Alta | | | Muy Alta | | |
| • | • | • | • | • | • | • | • | • |
| TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA: | | | | | | | | |
| 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
| 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º |
| • | • | • | • | • | • | • | • | • |
| ●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento | | | | | | | | |
| Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación: | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| Entidades implicadas: | | | | | | | | |
| • | | | | | | | | |
| • | | | | | | | | |
| • | | | | | | | | |
| Indicadores para evaluar la realización de la acción: | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| Indicadores de resultados derivados de la acción: | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |

Para cada uno de los 15 yacimientos potenciales de empleo identificados, en el PIEDEL-GC se incluye una relación de actividades empresariales que pueden surgir en el marco de cada uno de ellos. A continuación, se relacionan los 15 yacimientos identificados, recogiendo las actividades incluidas de cada uno de ellos en el epígrafe 4 del documento de “Formulación de Ejes y Acciones” [Yacimientos].

Yacimientos de empleo

- Rehabilitación de edificaciones y espacios urbanos e industriales
- Nuevos modelos de construcción
- Incorporación de energías renovables
- Servicios sociales y de salud (empleo blanco)
- Turismo sostenible
- Industria cultural
- Tecnologías de la información y la comunicación
- Eco-industrias
- Bio-diversidad (empleos verdes, investigación farmacéutica y biomedicina)
- Tratamiento y gestión de residuos
- Industria de servicios logísticos transcontinentales
- Economía azul (gestión integrada de recursos marinos, acuicultura, actividades acuáticas, etc.)
- Relaciones comerciales con África Occidental y América Latina
- Agricultura ecológica
- Actividades de ocio y recreación destinadas al turismo y a los residentes

PIEDEL-GC: TEMPORALIZACIÓN

En las tres tablas que se muestran a continuación se recogen las acciones que se prevén iniciar en 2018, 2019 y 2020.

| TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA 2018 | | | | | | | | | |
|--|------|----|----|------|----|----|------|----|----|
| CÓDIGO-ACCIÓN | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
| | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º |
| EJE 1. Yacimientos de Empleo y Dinámica Sectorial | | | | | | | | | |
| 1.1. Identificar y evaluar a través de diferentes fuentes de información: (1) el potencial de yacimientos de empleo nuevos o en desarrollo y (2) oportunidades empresariales en el ámbito local, comarcal y/o insular derivadas de los recursos endógenos y factores exógenos al objeto de que éstas puedan orientar el desarrollo de iniciativas incluidas en este plan de empleo. [Acción 1.1] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| EJE 2. Oportunidades de Empleo | | | | | | | | | |
| 2.1. Ofrecer, desde las entidades con responsabilidad en materia de empleo, un servicio de calidad y atención continua a las empresas para (1) conocer y satisfacer sus necesidades de empleo, (2) facilitar la contratación en materia de trámites y (3) comunicar las iniciativas, incentivos y ayudas en materia de empleo que pudieran interesar a la empresa, etc. [Acción 2.1] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.5. Implantar iniciativas de empleo de colaboración social dirigidas a los perceptores de subsidios por desempleo, es decir, ofrecerles una remuneración complementaria unida a un plan de formación personalizado. [Acción 2.5] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.6. Incentivar y potenciar la contratación de personas en desempleo sin cualificación, tras superar un programa de alternancia formación–empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica, atendiendo a criterios objetivos en la elección de los beneficiarios. [Acción 2.6] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.8. Impulsar la inserción laboral de jóvenes con titulación universitaria, profesional o con certificado profesional, favoreciendo la contratación en prácticas y/o la concesión de becas de inserción laboral como primera experiencia laboral. [Acción 2.8] | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.13. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas desarrolladas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras. [Acción 2.13] | | | ● | ● | | ● | ● | | ● |
| EJE 3. Orientación Laboral | | | | | | | | | |
| 3.1. Establecer criterios y protocolos de actuación para elaborar una guía de referencia para los empleados responsables de la orientación laboral. [Acción 3.1] | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 3.2. Realizar un diagnóstico individualizado del perfil de las personas desempleadas o demandantes de mejora de empleo que incluya sus competencias, necesidades, vocación emprendedora y expectativas, mediante entrevistas personalizadas realizadas por profesionales cualificados y formados para tal efecto. [Acción 3.2] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 3.3. Realizar itinerarios individualizados que orienten eficazmente a los demandantes de empleo sobre la formación a adquirir y sobre el acceso a un puesto de trabajo, proporcionándoles un acompañamiento personalizado en todo el proceso a través de profesionales cualificados y formados para tal efecto, así como las alternativas de empleo disponibles en cada momento que se ajusten a su perfil. [Acción 3.3] | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 3.4. Incluir en programas de empleabilidad a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo para agilizar su incorporación al mercado de trabajo antes del agotamiento de las mismas, evitando con ello la desprotección del desempleado. [Acción 3.4] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 3.5. Impulsar la obtención del certificado de profesionalidad (1) incrementando las convocatorias e informando del proceso de acreditación oficial de la cualificación por méritos, (2) estimulando la participación en acciones formativas para la cualificación y recualificación profesional cuando sea necesario, (3) premiando o reconociendo a las empresas que potencien la contratación de empleados con certificaciones profesionales y que favorezcan que sus empleados obtengan dichas certificaciones y (4) reduciendo la burocratización en todo el proceso. [Acción 3.5] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 3.7. Formar, informar, coordinar y evaluar a los profesionales que se dediquen a los servicios de orientación. [Acción 3.7] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 3.8. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de la prestación de servicios de orientación laboral puestos en marcha por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras. [Acción 3.8] | | | ● | ● | | ● | ● | | ● |
| EJE 4. Formación para el Empleo | | | | | | | | | |

| TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA 2018 | | | | | | | | | |
|--|------|----|----|------|----|----|------|----|----|
| CÓDIGO-ACCIÓN | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
| | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º |
| 4.1. Elaborar un catálogo formativo acorde con las necesidades actuales y emergentes del sistema productivo, previamente diagnosticadas, en cuanto a cualificación de perfiles profesionales, que sirva de marco para elaborar planes o acciones formativas impartidas por un plantel de profesores cualificados con una experiencia mínima de dos años en el sector afín al curso. [Acción 4.1] | • | • | • | • | • | • | • | • | • |
| 4.7. Poner en marcha un plan de formación y acreditación específico en el ámbito de las TIC que establezca niveles y avale las competencias en este ámbito dando prioridad a los desempleados y demandantes de mejora de empleo. [Acción 4.7] | | | | • | • | • | • | • | • |
| 4.8. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las diferentes acciones formativas puestas en marcha por las distintas instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras. [Acción 4.8] | | | | • | • | | • | • | • |
| EJE 5. Emprendimiento y Desarrollo Local | | | | | | | | | |
| 5.3. Diseñar e implantar un programa integral de medidas destinadas a facilitar el establecimiento de iniciativas empresariales (emprendedores, autónomos, socios de cooperativas o sociedades laborales), especialmente vinculadas a sectores emergentes y con potencial de generar empleo. [Acción 5.3] | • | • | • | • | • | • | • | • | • |
| 5.4. Identificar en cada municipio a los trabajadores autónomos y microempresas que operen en sectores de interés para ofrecerles un servicio cualificado de acompañamiento temporal que les permita reforzar su profesionalización, gestión empresarial y cultura de mejora continua. [Acción 5.4] | • | • | • | • | • | • | • | • | • |
| 5.5. Desarrollar programas de formación sobre emprendimiento, utilizando para ello equipos de formadores con dilatada experiencia, adaptados y dirigidos a (1) el personal de los organismos para que puedan orientar a los usuarios en materia de emprendimiento y (2) los docentes de los diferentes niveles educativos en aras de imprimir la cultura emprendedora en las aulas. [Acción 5.5] | | | | • | • | • | • | • | • |
| 5.7. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las políticas activas de emprendimiento y desarrollo local realizadas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para actuaciones futuras. [Acción 5.7] | | | | • | • | | • | • | • |
| EJE 6. Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo | | | | | | | | | |
| 6.1. Erradicar en la sociedad los estereotipos, prejuicios y discriminación por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc. que afectan al mercado laboral. [Acción 6.1] | | | | • | • | • | • | • | • |
| 6.2. Formar a las personas encargadas de la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento de los servicios públicos de empleo para que ejerzan su labor sin condicionamientos por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc. [Acción 6.2] | | | | • | • | • | • | • | • |
| 6.3. Diseñar programas individualizados de mejora competencial atendiendo tanto a los requerimientos del mercado de trabajo y de las empresas como a las necesidades específicas del colectivo de difícil inserción laboral al que pertenece el individuo (mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo, mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, personas con discapacidad, mayores de 50 años, parados de larga duración en cuya unidad familiar no hay ningún ingreso, jóvenes en riesgo de exclusión social con particular atención a aquellos que ni estudian ni trabajan, etc.). [Acción 6.3] | • | • | • | • | • | • | • | • | • |
| 6.4. Establecer programas de incentivos al autoempleo, al emprendimiento, y a la contratación y mantenimiento de puestos de trabajo de colectivos de difícil inserción laboral y que incluyan, entre otros, subvenciones, bonificaciones fiscales y reducciones en cuotas de la Seguridad Social y que en todo caso requerirán el incremento neto de plantilla en la empresa y una duración mínima del contrato. [Acción 6.4] | • | • | • | • | • | • | • | • | • |
| 6.5. Diseñar un proyecto dirigido a jóvenes desempleados con baja cualificación y en situación o riesgo de exclusión social, con una duración temporal adecuada a los objetivos del proyecto, que contemple: (1) acciones de motivación pre-laboral para trabajar competencias de índole personal y laboral a través de actividades artístico-deportivas como paso previo a su integración en programas de orientación laboral; (2) un programa de "cata de oficios" en empresas reales que gocen de un incentivo para ello, como paso previo a la definición de un itinerario profesional y (3) ayudas para el desplazamiento y dietas de los participantes. [Acción 6.5] | | | | • | • | • | • | • | • |
| 6.6. Procurar un porcentaje de presencia mínima del sexo infrarrepresentado en los cursos de formación para el empleo, siempre y cuando existan demandantes con capacidades actuales o potenciales para el desempeño de la profesión objeto del curso. [Acción 6.6] | | | | • | • | • | • | • | • |

| TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA 2018 | | | | | | | | | |
|---|------|----|----|------|----|----|------|----|----|
| CÓDIGO-ACCIÓN | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
| | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º |
| 6.8. Remitir a empresas, cualquiera que sea el sector de actividad y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos profesionales por parte de los aspirantes (1) un número equilibrado de personas de ambos sexos, siempre que sea posible, para cubrir las ofertas de empleo y (2) personas con diversidad funcional, cuyas necesidades especiales no le impidan el desarrollo del puesto, garantizándose en ambos casos la no inclusión de características que pueden inducir a la discriminación. [Acción 6.8] | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 6.10. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas de empleo para colectivos de difícil inserción laboral realizadas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para actuaciones futuras. [Acción 6.10] | | | ● | ● | | ● | ● | | ● |
| EJE 7. Mejora del Marco Institucional del Sistema de Empleo | | | | | | | | | |
| 7.1. Disponer y promocionar una plataforma pública online actualizada que conecte oferta y demanda de empleo y apoye el desarrollo empresarial. [Acción 7.1] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 7.2. Velar porque las Agencias de Empleo y Desarrollo Local dispongan de los recursos formativos, humanos y técnicos necesarios para que puedan desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones principales relativas a formación, creación de empleo y asistencia técnica. [Acción 7.2] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 7.4. Formar a un grupo de técnicos para afrontar con éxito la gestión de todas las actuaciones incluidas en el presente plan. [Acción 7.4] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 7.5. Establecer mecanismos de coordinación y cooperación entre las diferentes instituciones vinculadas con el empleo para mejorar el desempeño del Servicio de Empleo. [Acción 7.5] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 7.6. Incluir como criterio de valoración para sucesivas convocatorias la no devolución de las ayudas económicas concedidas para el desarrollo de políticas activas de empleo en caso de incumplimiento de las condiciones establecidas en las convocatorias. [Acción 7.6] | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 7.7. Crear y mantener una Comisión Insular de Empleo que garantice la puesta en marcha, desarrollo y cumplimiento del PIEDEL-GC, que deberá estar conformada por el Cabildo Insular de Gran Canaria, los ayuntamientos y por representantes de los diferentes agentes sociales insulares. [Acción 7.7] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| ●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento | | | | | | | | | |

| TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA 2019 | | | | | | | | | |
|--|------|----|----|------|----|----|---|---|---|
| CÓDIGO-ACCIÓN | 2019 | | | 2020 | | | | | |
| | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º | | | |
| EJE 2. Oportunidades de Empleo | | | | | | | | | |
| 2.3. Establecer incentivos monetarios y no monetarios que favorezcan la contratación en sectores que generan o pueden generar un valor económico y social, y en cuya concesión se tome en consideración tanto la creación de empleo neto como la duración de los contratos que se incentivan. [Acción 2.3] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.4. Establecer incentivos monetarios y no monetarios que estimulen la contratación indefinida de los colectivos con mayores niveles de cualificación con especial incidencia en sectores que generan o pueden generar un valor económico y social, y en cuya concesión se tome en consideración la creación de empleo neto. [Acción 2.4] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.7. Facilitar la recualificación profesional de los desempleados hacia sectores que generan o pueden generar valor económico y social, mediante programas de alternancia formación-empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica según preferencias. [Acción 2.7] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.9. Ofrecer ayudas para la incorporación de jóvenes a empresas a través de contratos de relevo y para el traspaso de autónomos en fase de cese de actividad empresarial por falta de relevo generacional. [Acción 2.9] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 2.12. Incrementar las medidas que permitan aflorar el empleo irregular desarrollando programas y acciones encaminadas, no sólo a detectarlo, sino también a sensibilizar y concienciar a ciudadanos, trabajadores y empresarios de los efectos negativos del empleo irregular y la economía sumergida. [Acción 2.12] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| EJE 3. Orientación Laboral | | | | | | | | | |
| 3.6. Fomentar la creación de iniciativas de empleo y emprendimiento colaborativo dirigidas a grupos de personas desempleadas con cualificación media o universitaria, que sean heterogéneos en especialidad profesional, guiados por un técnico facilitador (instructor, orientador, ...) y que los participantes asuman de forma solidaria la búsqueda de alternativas para su inserción laboral por cuenta ajena o propia. [Acción 3.6] | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

| TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA 2019 | | | | | | |
|--|------|----|----|------|----|----|
| CÓDIGO-ACCIÓN | 2019 | | | 2020 | | |
| | 1º | 2º | 3º | 1º | 2º | 3º |
| EJE 4. Formación para el Empleo | | | | | | |
| 4.3. | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 4.4. | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 4.6. | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| EJE 5. Emprendimiento y Desarrollo Local | | | | | | |
| 5.1. | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 5.2. | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 5.6. | | | | ● | ● | ● |
| EJE 6. Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo | | | | | | |
| 6.7. | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 6.9. | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| EJE 7. Mejora del Marco Institucional del Sistema de Empleo | | | | | | |
| 7.3. | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| <ul style="list-style-type: none"> ●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento | | | | | | |

| TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA 2020 | | | | | | |
|--|------|----|----|----|----|----|
| CÓDIGO-ACCIÓN | 2020 | | | | | |
| | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º |
| EJE 2. Oportunidades de Empleo | | | | | | |
| 2.2. | ● | ● | ● | | | |
| 2.10. | ● | ● | ● | | | |
| 2.11. | ● | ● | ● | | | |
| EJE 4. Formación para el Empleo | | | | | | |
| 4.2. | ● | ● | ● | | | |
| 4.5. | ● | ● | ● | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento | | | | | | |