

Pla d'acció 2021

Fundació Barberà Promoció

Contenido

1.	Objectius, Context i Treball en xarxa de Fundació Barberà Promoció.....	3
1.1.	Objectius i planificació	3
1.2.	Context jurídic	4
1.3.	Treball en xarxa	7
2.	Context territorial i socioeconòmic.....	8
2.1.	Context supramunicipal	8
2.2.	Síntesi local de l'impacte COVID a l'activitat i l'ocupació.....	10
2.3.	Demanda d'ocupació i col·lectius	11
2.3.1.	Evolució recent de la Població aturada registrada	11
2.3.2.	Estimació de la desocupació real actual i perspectives.....	14
2.3.3.	Síntesi i Col·lectius prioritaris	15
3.	Anàlisi DAFO Fundació Barberà Promoció	17
4.	Eixos i Línies d'actuació de Fundació Barberà Promoció	19
	Eix 1. Millorar l'ocupabilitat i fomentar l'ocupació de qualitat amb igualtat d'oportunitats.	
		19
1.1	Millorar la qualificació professional de les persones	20
1.2	Orientar i facilitar l'accés al treball	20
1.3	Promoure la igualtat d'oportunitats	21
1.4	Afavorir la qualificació i la incorporació dels joves al mercat de treball.....	21
	Eix 2. Impulsar i enfortir el teixit empresarial fomentant el cooperativisme i altres projectes innovadors	22
2.1	Promoure i fomentar la capacitat emprenedora, la creació d'empreses	22
2.2	Afavorir la consolidació i el creixement de les empreses	22
2.3	Promoure la responsabilitat social de les empreses.....	23
	Eix 3. Aconseguir l'excel·lència del sistema de gestió, treball en xarxa i una comunicació eficaç i la planificació contínua	23
3.1	Orientar els recursos humans a l'acompliment de la missió de l'empresa	24
3.2	Desenvolupar la innovació i la millora contínua	24
3.3	Sistema d'informació, Anàlisi socioeconòmica i Planificació	24
5.	Graella síntesi i fitxes descriptives de les actuacions.....	25

1. Objectius, Context i Treball en xarxa de Fundació Barberà Promoció

1.1. Objectius i planificació

La Fundació Pública Barberà Promoció és una entitat sense afany de lucre, vinculada a l'Ajuntament de Barberà del Vallès i considerada com un ens de gestió públic municipal, que té com a objectius principals els següents:

- Treballar per a la promoció i el desenvolupament econòmic, laboral i social de Barberà del Vallès, portant a terme processos de cooperació, concertació socials i econòmica entre els diferents agents socials i econòmics del territori.
- Desenvolupar i executar tots aquells projectes i/o serveis de promoció econòmica i de desenvolupament local que promogui l'Ajuntament de Barberà del Vallès.
- Promocionar i millorar els mecanismes d'educació i formació no reglada a Barberà del Vallès, a efectes de facilitar als joves un itinerari formatiu professional, avançar en la qualificació professional dels adults i entrar en el món laboral.
- Fomentar i promocionar la formació professional ocupacional, al llarg de la vida, per a la millora de la capacitació professional de treballadors en situació d'atur.
- Fomentar l'ocupació de col·lectius desafavorits i de difícil inserció. Planificar i executar programes i accions d'orientació, ocupació i formació per afavorir, tant la inserció laboral de tot tipus de col·lectius en condicions d'igualtat d'oportunitats, com l'esperit emprenedor per posar en marxa i consolidar un negoci.
- Optimitzar les possibilitats d'ocupació garantint la igualtat en el dret a l'accés al treball. Realització d'estudis, recull i anàlisi de dades socioeconòmiques, prospeccions empresarials i establiment d'itineraris ocupacionals que tinguin en compte la informació i orientació professional, assessorament per assolir un treball, i totes aquelles accions que millorin l'ocupabilitat de les persones.

La relació complerta dels objectius principals es detallen als Estatuts de la Fundació Barberà Promoció.

Així mateix emmarcat en la missió i visió de l'entitat, per a la **planificació de l'entitat** es té en compte:

- Les directrius per 2021 de l'Equip de Govern municipal 2019-2023,
- El Pla d'Actuació Municipal, 2021-2023, previst aprovar novembre 2020
- El Pacte Local per a la Reconstrucció i Recuperació social i econòmica de Barberà del Vallès, 2020-2021

- El Pla de Desenvolupament econòmic, Comerç i Ocupació 2018-2020 de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, que finalitza en 2020
- El Pla de Desenvolupament Econòmic 2021-2023 de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, en elaboració a finals de 2020.
- Seguiment i avaluació anual del propi Pla d'actuació de l'entitat

1.2. Context jurídic

Llei Orgànica 2/2012 d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera. D'acord amb l'article 3 de la Llei Orgànica 2/2012 d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, l'elaboració, aprovació i execució dels Pressupostos i demés actuacions que afectin a ingressos i despeses s'elaboraran dins del marc d'estabilitat pressupostària, és a dir, amb equilibri financer.

Pel compliment de l'objectiu de sostenibilitat financera les operacions financeres estaran sotmeses al principi de prudència financera

La Fundació Barberà Promoció va ser classificada per la IGAE com administració pública d'acord amb l'Apartat 2.1 de la Llei Orgànica 2/2012 d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera i amb l'article 4.1 del RD 1463/2007, pel que s'aprova el Reglament de desenvolupament de la llei 18/2001, és a dir, aquelles que no es financen majoritàriament amb ingressos de mercat, tenim que consolidar pressupost amb l'ajuntament de Barberà del Vallès.

Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern regula i garanteix la transparència de l'activitat pública i el dret d'accés dels ciutadans a la informació i la documentació públiques. El portal de transparència de la Fundació Barberà Promoció instaurat des de juny de 2017 dona informació dels següents indicadors trimestralment amb un grau de compliment del 92,55% :

Informació de l'entitat: 4 indicadors

- Descripció i funcions (Capítol III, Estatuts)
- Organigrama entitat
- Estatuts de l'entitat
- Codi de conducta dels alts càrrecs
- Dades generals ens

Organització de l'entitat: 10 indicadors

- Òrgans de govern i funcions (Capítol V, Estatuts)
- Composició Patronat
- Convocatòries i actes:
- Alts càrrecs, perfils, dades de contacte i retribucions Treballadors
- Plantilla dels empleats

- Relació llocs de treballs (RLT)
 - Relació de contractes temporals i d'interinitat
 - Retribucions, indemnitzacions i dietes dels empleats
 - Convocatòries de personal
 - Alliberats sindicals i costos sindicals
- Gestió Tècnica i econòmica: 2 indicadors
- Pla d'actuació:
 - Memòria d'activitats exercici
- Gestió Econòmica: 8 indicadors
- Pressupost
 - Execució pressupostària trimestral
 - Comptes Generals
 - Gestió Econòmica
 - Endeutament
 - Termini pagament proveïdors
 - Comptes anuals i informes de gestió auditats, exercici:
 - Cost efectiu dels serveis
- Contractes convenis i subvencions: 4 indicadors
- Licitacions (perfil de contractant)
 - Relació de contractes
 - Convenis de col·laboració
 - Convocatòries de subvencions i ajut
- Total 28 indicadors. Grau de compliment: 92.85%

Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. Aquesta Llei estableix i regula les bases del règim jurídic de les administracions públiques, els principis del sistema de responsabilitat de les administracions públiques i de la potestat sancionadora, així com l'organització i el funcionament de l'Administració General de l'Estat i del seu sector públic institucional per a l'exercici de les seves activitats.

Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques . Aquesta Llei té per objecte regular els requisits de validesa i eficàcia dels actes administratius, el procediment administratiu comú a totes les administracions públiques, incloent el sancionador i el de reclamació de responsabilitat de les administracions públiques, així com els principis als quals s'ha d'ajustar l'exercici de la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària.

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (LCSP). Aquesta llei va entrar en vigor el 9 de març de 2018. L'aplicació de la Llei de Contractació Pública a la Fundació és total, com a qualsevol administració pública, ja no basta amb unes instruccions internes de contractació pública que Fundació va aprovar per Patronat a l'abril de 2017, calia adaptar tots els nostres procediments de compres segons la nova llei amb la plataforma de contractació pública.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic. Art. 55

D'acord amb la Llei 5/2015, de 30 d'octubre l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el marc jurídic del treballador d'una empresa pública es regeix en la majoria d'aspectes per l'Estatut dels Treballadors i pel conveni col·lectiu aplicable, però amb els matisos que imposa l'aplicació directa, en les empreses públiques, de determinats articles de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, principalment, en allò relatiu al procediment de selecció i accés a l'ocupació.

Els aspectes substantius regulats en els articles 52, 53, 54, 55 i 59 de la Llei 5/2015, d'aplicació directa a les empreses públiques, són els següents: deures dels empleats públics i codi de conducta; principis ètics; principis de conducta; principis rectors d'accés a l'ocupació pública i reserva de vacants per a persones amb discapacitat.

Els deures, codi i principis ètics i de conducta imposen una determinada manera de treballar als empleats de les empreses públiques i, per això, l'empresa està obligada a assumir-los com a propis i recollir-los com obligacions directes per a tots els treballadors de Fundació Barberà Promoció. Els principis rectors d'accés a l'ocupació pública imposen a l'empresa la necessitat d'articular un procediment de contractació de personal inspirat en aquests principis i que respecti el seu contingut essencial. La Llei no imposa un procediment concret sinó que cada empresa pot dotar-se del procediment que, respectant aquests principis, millor s'adeqüi a les seves pròpies necessitats. En conseqüència, la selecció de personal de Fundació Barberà Promoció es regirà pels principis rectors de l'art 55 de la Llei 5/2015, de 30 d'octubre l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, havent de dissenyar procediments de selecció que els respectin, sense que aquesta exigència abasti a la necessitat d'ajustar-se, de manera estricta, a les normes amb detall dels processos de selecció establertes per al personal de l'Administració Local. De la mateixa manera, l'afectarà la discriminació positiva establerta en l'article 59 de l'Estatut, en la mesura que està obligada a establir una reserva de les places que convoqui per a ser proveïdes per personal amb discapacitat.

Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

1.3. Treball en xarxa

A Fundació Barberà Promoció creiem en el treball en xarxa, treballar en grup sumant coneixements i competències, per la gestió eficient tant dels recursos com dels projectes. A més a més, aquest treball en xarxa millora la professionalització i enriqueix les estructures que formen l'entitat, i així mateix el treball en equip entre entitats genera confiança i que facilita l'aparició de projectes de col·laboració, ja sigui entre entitats com interdepartamental. En aquest sentit tenim la voluntat d'implicar-nos i treballar amb administracions, empreses, entitats socials, i en general altres organitzacions amb les que l'entitat pugui compartir objectius.

D'una banda hi ha comissions que es coordinen i dinamitzen des de l'entitat:

- CTET - Comissió de Transició Escola Treball
- CSL - Comissió Sociolaboral
- Comissions per la planificació, seguiment i avaluació de Desenvolupament Econòmic

També es participa/assisteix de comissions i grups de treball de l'Ajuntament de Barberà del Vallès:

- Consell Econòmic i Social
- Comissió Oficina Atenció a l'Empresa
- Consell Municipal Educació, plenaris i comissions
- Pla Educatiu d'Entorn
- Comissió impuls Pla Educatiu Ciutat
- Pla Local de Salut, grup impulsor i Comissió de seguiment Agent de Salut
- Comissió tècnica del Protocol de Violència Masclista
- Comissió avaluació Premi Literari Castell de Barberà

D'altra banda es participa de comissions i grups de treball supramunicipals:

- Taula de Reactivació Econòmica i Reindustrialització de l'AMB
- Pla de reconstrucció del Vallès Occidental per l'impacte de la pandèmia Covid'19
- Grup Tècnic de Formació pel Treball Vallès Occidental (Pacte Reindustrialització Vallès Occidental)
- Taula de Reactivació econòmica i Reindustrialització (sector formació) de l'AMB
- Comissió de Formació-Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona
- Xarxa d'Observatoris de Desenvolupament Econòmic Local (XODEL) de la DiBa
- Xarxa "El Perfil de la Ciutat"
- Centre Local de Serveis a les Empreses
- Catalunya Empren
- Grup de treball Ocupació del Consell Comarcal Vallès Occidental
- Xarxa Escoles Municipals Persones Adultes - DIBA
- Grup de treball Ocupació del Consell Comarcal Vallès Occidental

2. Context territorial i socioeconòmic

2.1. Context supramunicipal

Tancàvem la diagnosi del Pla d'actuació 2020 amb la constatació de que, quan encara no havíem tornat a nivells de taxes d'atur del període pre-crisi, l'atur registrat havia deixat de disminuir a mitjans de 2019, i les perspectives per 2020 eren d'augment, i els col·lectius amb més dificultats de reincorporar-se al mercat laboral, més nombrosos que en el període precrisi, els seria més complicat fer-ho a curt termini.

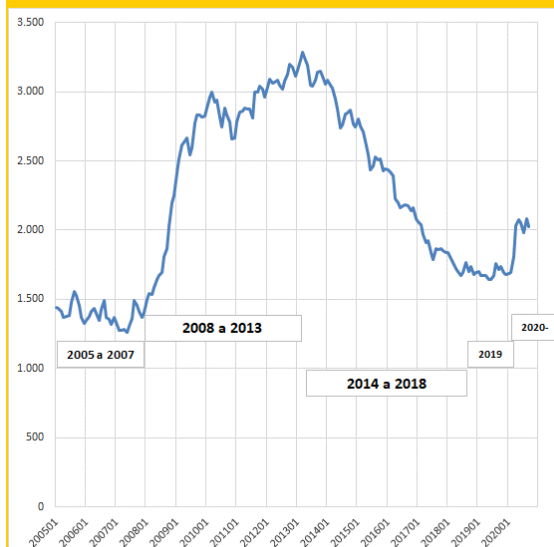
La nova crisi socioeconòmica derivada de la crisi sanitària COVID'19 ha fet saltar pels aires les previsions i l'activitat econòmica i l'ocupació s'ha endinsat en un període de reducció important al que s'afegeix un alt grau d'incertesa en el darrer trimestre de 2020 i primer de 2021.

L'economia espanyola és de les europees que pateixen més l'impacte de la COVID'19 i alhora de les que té més marge per endeutar-se. La situació d'incertesa alta que ens trobarem el que queda de 2020, al que segurament s'afegiran restriccions de l'activitat i la mobilitat, que redundaran en l'activitat, fa que no es pugui preveure un inici de la recuperació abans de la primavera propera. Hores d'ara es preveu una contracció de l'economia espanyola de l'11% per 2020, que difícilment es revertirà en els primers mesos de 2021.

Sent optimistes la recuperació de 2021 podria ser de tres quartes parts del perdut en 2020, és a dir no serà suficient per recuperar l'activitat econòmica en els nivells pre-crisi. Tot i les mesures anticíclics (programes i subvencions), moltes empreses tancaran, i moltes persones acabaran perdent la feina.

Població aturada registrada

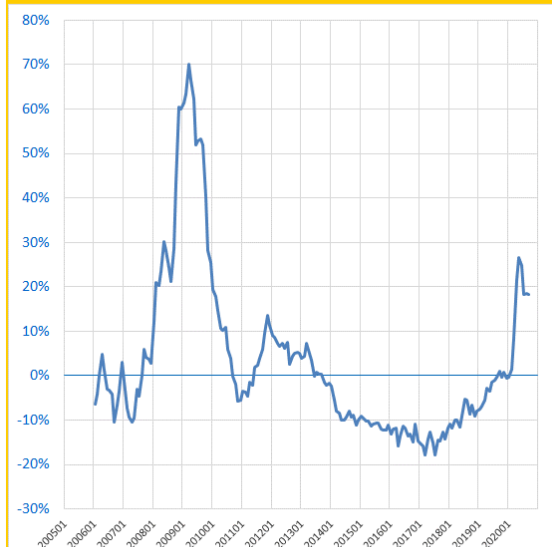
Barberà del Vallès. 2005-2020



Font: elaboració a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Afers socials.
Generalitat de Catalunya

Variació interanual (%) de la Població aturada registrada

Barberà del Vallès. 2005-2020



Quin impacte te tot això sobre les tendències a la conjuntura local ?

Primer fem un breu resum de tendències passades, visualitzades amb els gràfics anteriors, a l'esquerra l'*evolució absoluta* de l'atur registrat a Barberà del Vallès, i a la dreta la *variació interanual* de l'atur registrat:

- Amb l'esclat de l'anterior **crisi, 2008-2013**, hi va haver un creixement interanual fort i sostingut de l'atur 2008-2010, i creixement significatiu en 2012-2013. El decreixement de finals 2010-començament de 2011 cal atribuir-ho a un intent d'esmoreir la crisi amb despesa pública però la crisi, si més no els indicadors macroeconòmics, no van començar a revertir-se fins 2013.
- Des de **2014 a 2018** hi va haver un continuat decrement de l'atur. Des de mitjans de 2017 les taxes de decreixement eren cada cop menors, amb el que es podia preveure un estancament al 2019.
- Al **2019**, un cop descomptant l'efecte estacional, l'atur registrat va tornar a augmentar per primer cop des de 2013 i les perspectives per 2020 ja eren d'augment de l'atur registrat, no només per la tendència recent de variació sinó també pel context supramunicipal, descrit a l'anterior pla d'acció.
- Així doncs, quan es parla en 2020 de quan es tornarà al nivell d'activitat pre-crisi COVID, cal tenir en compte que ja ens trobàvem en un període d'incertesa en l'evolució de l'ocupació.
- En síntesi, hores d'ara és difícil establir en quina mesura augmentarà l'atur quan acabin les mesures anticíclics (ajuts, subvencions, ERTOS). Tot dependrà de fins a quin punt els governs vulguin/puguin fer créixer el deute. Aquesta és la clau principal, que malauradament, és trobar l'equilibri entre atur a curt termini i el deute futur i les seves implicacions en restriccions pressupostàries, i de retruc, atur.

2.2. Síntesi local de l'impacte COVID a l'activitat i l'ocupació

L'activitat econòmica i l'ocupació han patit un rellevant impacte arrel de la crisi sanitària vinculada a la COVID'19, que alhora pateixen d'un alt grau d'incertesa que dificulta fer previsions a curt termini sobre l'evolució d'aquestes. El que és cert és que l'impacte és important i que es sintetitza a la següent síntesi:

Empreses, llocs de treball i població resident ocupada

En termes de **població resident ocupada**, l'impacte es produí tot just al final del 1r trimestre (-3,4%). De de març a setembre s'ha recuperat molt parcialment (0,5% d'increment).

Les **empreses** amb assalariats van tenir una forta davallada també al 1r trimestre de l'any, d'un 11,3%, de 1.387 a 1.249. El nombre d'empreses es va mantenir estable, però, al 2n trimestre (+0,8%), finalitzant aquest amb **1.259**. El que deixa una variació interanual de -10,1%, a juny.

El mateix ha succeït amb els **llocs de treball assalariats**, amb rellevant caiguda al primer trimestre de l'any, mentre el segon la variació va ser nul·la (0,0%). La variació anual es situa en -6,3%, a juny.

L'impacte global ens mostra que en el mes d'agost hi havia **931 afiliats** (assalariats + autònoms) **menys que els que hi havia al febrer**, 4,7% menys. De fet, però **el gruix de la reducció ja es produí al març i abril**, i des d'aleshores hi ha hagut un petit increment.

La reducció global ha estat més gran entre la població assalariada que els treballadors/res autònoms.

Contractació laboral

Només tres apunts pel que fa a la **contractació laboral**, en relació al 3r trimestre 2020 la **reducció interanual** és del **7,4%**;

La reducció és especialment forta entre els **contractes indefinits**, **un terç menys, 33,4%**;

De fet la proporció de **contractes indefinits respecte el total (8,1%)** ha estat aquest 3r trimestre és encara més baixa que el que és l'habitual (14%-16%). Això mostra el grau d'incertesa actual.

Atur registrat, cobertura de l'atur, ERTOS

A nivell d'atur registrat l'impacte fort (*fins ara*) va ser al **març i l'abril**. D'abril (2.029) a setembre (2.024) l'atur s'ha mantingut estable, amb alts i baixos.

A **nivell interanual el creixement** de l'atur ha estat del **18,2%** (*set'19-set'20*)

La **taxa d'atur** estimada és de **12,7% al Setembre**, unes dècimes per sota la taxa comarcal, 13,5%, i a nivell similar que Catalunya.

De les 2.024 persones en situació d'atur registrat, 1.230 no cobren prestació ni subsidi d'atur. La **taxa de cobertura de l'atur registrat** ha baixat força, del **54%** (*feb'20*) al **39%** (*set'20*). Motiu: creixement d'atur entre persones amb treballs temporals/precaris, més que no pas per destrucció d'ocupació estable.

Com a conclusió, l'atur registrat està contingut gràcies als ERTOS, però la cobertura de l'atur és menor.

2.3. Demanda d'ocupació i col·lectius

2.3.1. Evolució recent de la Població aturada registrada

Població aturada per gènere i Edat i taxes d'atur

Tot i que els darrers anys fins juny 2019 havia estat de disminució de l'**atur**, en diversos col·lectius per **gènere i grups d'edat** quinquennals ja s'havia produït un increment, i a setembre 2019 l'atur interanual ja havia crescut. Com esmentaven en el Pla d'acció 2018 la reducció de l'atur registrat començava a donar símptomes d'esgotament, i al Pla d'acció 2019 les perspectives per l'atur no eren de reducció. Amb l'esclat de la COVID'19 s'ha superposat una tendència d'alentiment de l'economia amb una reducció de l'activitat econòmica com a resultat de les mesures de confinament i restriccions a l'activitat. Així, amb la perspectiva anual fins a setembre 2020, l'evolució de l'atur dels diferents col·lectius ha estat la següent, molt condicionada per l'evolució de març-maig de 2020:

D+H	25-34 anys:	+48-50%
Dones	35-44 anys:	+33%
Dones	16-24 anys:	+30%
Dones	45-54 anys:	+23%
Total		+18%
Homes	45-54 anys:	+12%
D+H	55-64 anys:	-1%
Homes	16-19 anys:	-4%

Als col·lectius amb més taxa d'atur de 2019, grups per gènere i edat amb taxa d'atur superior a la mitjana, s'ha afegit el grup de dones de 25 a 34 anys, donat l'increment

Taxa d'atur registral per edat i sexe.

Barberà del Vallès. Setembre 2020

	Dones	Homes	Total
De 16 a 24 anys	17,8%	16,0%	16,8%
De 25 a 34 anys	15,0%	10,9%	12,9%
De 35 a 44 anys	13,3%	7,6%	10,3%
De 45 a 54 anys	13,1%	7,8%	10,4%
De 55 a 64 anys	25,5%	13,3%	19,2%
Total	15,9%	9,8%	12,8%

Font de les dades: Estimació pròpia en col·laboració amb la Xarxa d'Observatoris del Desenvolupament Econòmic Local de la Diputació de Barcelona, a partir de la Taxa d'atur registral i els aturats registrats del Departament d'Empresa i Ocupació, i la Mostra de Vides Laborals de la Seguretat Social

d'atur entre aquells amb més precarietat/baix nivell d'estabilitat.

Les taxes d'atur: dels que tenen mínim un punt percentual per sobre la mitjana, a set.'20 són:

Dones **55-64 anys: 26 %**
25-34 anys: 15 %
16-54 anys: 10-11 %

Homes **55-64 anys: 13 %**
16-24 anys: 16 %

Atur de llarga durada

A Barberà del Vallès la proporció d'aturats de llarga durada és el 39%, similar a la mitjana de Catalunya, setembre 2020.

Ara bé, les proporcions a Catalunya per homes i dones són una mica menys polaritzades que a Barberà del Vallès, on són 33% i 43%, respectivament.

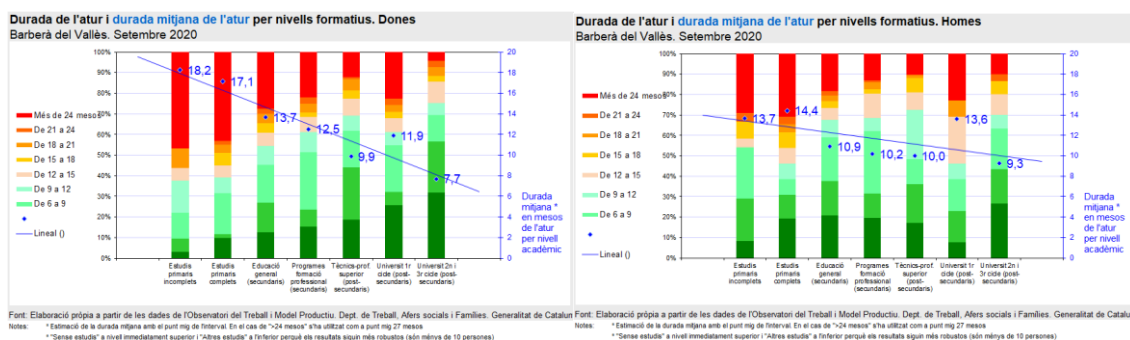
Amb l'augment de l'atur per la crisi COVID'19 aquest biaix per gènere (10 punts) s'ha reduït, era 13 punts l'any 2019 i 17 punts l'anterior.

En síntesi, **s'ha igualat entre territoris la proporció d'atur de llarga durada** pel que fa al total; fins i tot és millor entre els homes de Barberà respecte Catalunya, quan era similar anys enrere; però el més rellevant és el **biaix per gènere**, que tot hi havent-se reduït encara és 10 punts percentuals més alt en el cas de les dones.

Durada mitjana a l'atur segons nivell acadèmic

La durada mitjana de l'atur registrat en el cas de les dones és de 13 mesos, s'ha mantingut estable en el darrer any. En el cas dels homes és de 11 mesos, augmentant.

En funció del nivell acadèmic hi ha més diferència entre les dones. Les dones amb estudis primaris incomplets duen 17-18 mesos de mitjana, amb educació general uns 14 mesos, educació secundària post-obligatòria uns 12-13 mesos, i les universitàries duen uns 10 mesos.



Lectura dels gràfics: les barres mostren la distribució percentual (eix esquerre) de la durada de l'atur per nivell acadèmic. Els punts mostren la durada mitjana en mesos de l'atur (eix dret), també per estudis.

En conclusió **la durada mitjana de la demanda d'ocupació és superior a les dones respecte els homes i entre les dones és clarament més alta quant més baix el nivell acadèmic**. Entre els homes també hi ha aquesta correlació, però no tant extrema. De fet amb l'augment de l'atur per la crisi COVID'19 s'ha igualat parcialment entre nivells acadèmics.

En relació a l'evolució temporal, si més no mentre ha disminuït l'atur, s'ha eixamplat la diferència entre dones i homes, però amb l'important repunt s'ha reduït la diferència. **Això sí entre les dones en atur amb menys qualificació formativa (estudis primaris) s'ha mantingut molt alta la durada mitjana a l'atur**. El nivell baix formatiu i dona és un factor que combinat afecta molt a la probabilitat de trobar feina.

Nacionalitat

La **població aturada registrada estrangera**, 219 persones, que representen el 10,8% del total de 2.024 persones aturades registrades, setembre de 2020. Aquesta proporció és un punt superior a la de setembre de 2019.

Cobertura de prestacions per desocupació

Fins 2019 la població aturada registrada es reduïa amb la perspectiva interanual, i també ho feia però de forma més lenta la població aturada registrada que no percep prestacions o subsidis. Conseqüentment disminuïa la proporció de persones cobertes per aquestes.

Un cop l'atur s'estabilitza i sobretot quan tornà a repuntar, com apuntaven les dades de les darreries de 2019, augmentà la taxa de cobertura de l'atur perquè l'atur augmenta per destrucció d'ocupació. Així que al 2019 la proporció repuntà a l'alça.

Aquesta tendència saltà pels aires amb la crisi COVID'19, i el fort increment de l'atur de febrer a setembre 2020. La majoria de l'augment s'ha produït per no renovació de llocs temporals per la no contractació de llocs de treball de temporada. Ha augmentat l'atur, doncs, amb població sense dret a prestació d'atur, amb el que la cobertura global, o proporció de cobertura sobre el total, ha disminuït.

**Persones en situació d'Atur registrat perceptores de prestacions o subsidis.
Barberà del Vallès i Catalunya. Desembre 2009-2019 i Setembre 2020**

	Barberà del Vallès				Catalunya	Diferència BdV - Cat (punts %)
	% Atur registrat perceptor de prestacions o subsidis	Total persones Atur registrat	Aturats registrats beneficiaris de prestacions o subsidis	Aturats registrats que no reben prestacions o subsidis	% Atur registrat perceptor de prestacions o subsidis	
desembre 2009	69,6%	2.821	1.964	857		
desembre 2010	66,1%	2.664	1.761	903		
desembre 2011	61,1%	2.964	1.810	1.154		
desembre 2012	58,6%	3.110	1.823	1.287	56,3%	2,3 p.p.
desembre 2013	54,8%	3.056	1.674	1.382	52,8%	2,0 p.p.
desembre 2014	53,3%	2.747	1.464	1.283	48,8%	4,4 p.p.
desembre 2015	48,6%	2.444	1.188	1.256	46,5%	2,1 p.p.
desembre 2016	49,5%	2.085	1.033	1.052	46,8%	2,8 p.p.
desembre 2017	47,3%	1.839	870	969	44,5%	2,8 p.p.
desembre 2018	48,8%	1.691	825	866	47,5%	1,3 p.p.
desembre 2019	55,2%	1.680	927	753	51,6%	3,6 p.p.
setembre 2020	39,2%	2.024	794	1.230	36,8%	2,5 p.p.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu. Generalitat de Catalunya

2.3.2. Estimació de la desocupació real actual i perspectives

L'atur registrat no ens mostra de forma exhaustiva l'atur existent. Més enllà de les 2.024 persones actualment registrades a Barberà, 794 amb prestació o subsidi i altres 1.230 sense, existeixen col·lectius en situació de desocupació o desocupació parcial.

L'EPA mostra a Catalunya un 12,8% d'atur oficial en el 2n trimestre de 2020. Aquesta enquesta ens mostra també altres col·lectius més enllà de la definició oficial d'atur, col·lectius actualment no inclosos. Aplicant els índexs de l'EPA (font de dades) al cas de Barberà del Vallès aquestes serien les estimacions de persones de cada col·lectiu:

- 827 treballadors/res a jornada parcial involuntària, treballa a jornada parcial i voldrien treballar a jornada completa [definició d'atur U6]

- 247 persones que no cerquen ocupació però estan disponibles i declaren que voldrien treballar [definició d'atur U5].
- 148 persones desanimades, persones que no treballen estan disponibles i no cerquen ocupació perquè creuen que no el trobaran, més desocupats que estan en un ERE [definició d'atur U4].
- 2.024 persones aturades registrades, definició oficial d'atur: persones que no treballen i han fet recerca activa d'ocupació a les darreres 4 setmanes. També els que no treballen i s'incorporen a una ocupació en els propers 3 mesos [definició d'atur U3]

A més de les **2.024 persones aturades registrades**, doncs, aplicant aquests índexs a nivell de Barberà del Vallès hi haurien unes **148 persones més inactives que no cerquen feina perquè creuen que no el trobaran (desanimades)** i unes **827 subocupades, treballadores a jornada parcial involuntària** i/o persones amb jornades senceres que entren i surten de la situació d'ocupació, ambdues amb baixa propensió a registrar-se a l'atur. Més complicat afegir-hi les estimades 247 persones que en una enquesta manifesten que no cerquen ocupació però que voldrien treballar.

Tot just quan encara no s'havia recuperat el nivell d'atur d'abans de l'anterior crisi, menys encara la qualitat de l'ocupació, l'atur torna a repuntar, les perspectives de 2020 ja no eren bones i s'han acabat d'enfonsar amb la nova crisi, la sanitària derivada de la COVID'19.

Això té implicacions en l'anàlisi, en els propis serveis i programes per la necessitat de més coordinació entre serveis municipals per arribar a les persones potencialment demandants dels serveis.

2.3.3. Síntesi i Col·lectius prioritaris

SÍNTESI

- Si l'atur registrat augmentà (interanualment) per primer cop en sis anys al 2019, amb l'impacte COVID'19 s'ha perdut bona part de l'ocupació recuperada en els darrers anys, tornant a nivells d'atur de desembre 2016.
- Tenint en compte tres paràmetres, (i) l'evolució recent, (ii) la situació actual i (iii) les taxes d'atur estimades, tres serien els col·lectius per gènere i edat amb relativa persistència de la situació d'atur: dones 55-64 anys, i joves noies i nois 16-24 anys (s'afegeixen les noies), i s'afegeix les dones de 25-34 anys. Detallat a Col·lectius prioritaris.

- La proporció de persones aturades de llarga durada és igual a la de Catalunya, però el diferencial entre gèneres (en detriment de les dones) és molt esbiaixat, 10 punts percentuals al municipi.
- La proporció entre les dones és clarament més alta quant més baix és el nivell acadèmic. Entre els homes aquesta correlació no és tant extrema.
- La proporció de població estrangera aturada registrada ha pujat un punt percentual en el global de la població aturada. És força més determinant el factor formació reglada i la competència en idioma, que el factor nacionalitat en l'ocupabilitat observada.
- Hi ha al voltant de 1.230 persones aturades registrades sense prestació o subsidi, que han augmentat molt més que l'atur general.
- La desocupació real estimada seria superior a l'oficial en unes 148 persones que no cerquen feina per desànim i unes 827 subocupades involuntàries. La infrarepresentació dels registres d'atur implica l'èmfasi en la coordinació entre serveis municipals per arribar a persones potencialment demandants dels mateixos.

Col·lectius prioritaris:

Es consideren com a col·lectius prioritaris, ordenats de més a menys prioritaris, on el primer subgrup seria el de:

- Dona major de 55 anys, en especial amb més de dotze mesos en situació d'atur, i
- Joves (noies i nois), fins a 24 anys, en especial amb més de 6 mesos a l'atur.
- Dones de 25 a 34 anys, amb formació professional grau mitjà o menys, en especial amb més de dotze mesos en situació d'atur.

El segon subgrup és el de:

- Home major de 55 anys, en especial amb més de dotze mesos en situació d'atur,
- Dones 35-54 anys, amb formació professional grau mitjà o menys, en especial amb més de dotze mesos en situació d'atur, i
- Home 25-34 anys amb Estudis primaris o menys, en especial amb més de dotze mesos en situació d'atur.

3. Anàlisi DAFO Fundació Barberà Promoció

L'anàlisi DAFO és una anàlisi que constitueix un instrument de síntesi analítica d'importància de cara al pla d'actuació, amb el que es pretén destriar els factors que afecten en un o altre sentit a l'entitat. La base del DAFO actual prové de la diagnosi feta en 2017 per la concreció del Pla de Desenvolupament econòmic, Comerç i Ocupació 2018-2020, detecció actualitzada en 2018, 2019 i 2020 en funció del context anual, en especial de la crisi COVID'19.

Per classificar-los es destrien amb una doble perspectiva, **com afecten** i el seu **origen**. És a dir, es destrien aquells factors que poden tenir un caràcter **positiu** o **negatiu** i alhora poden ser **endògens** o **exògens**. Amb aquesta doble perspectiva se'n dedueix **quatre tipus** de factors que es visualitzen en una taula de doble entrada, doncs, en funció de si són **debilitats**, **amenaces**, **fortaleses** o **oportunitats**.

L'anàlisi DAFO, doncs, té per objectiu la presentació sintètica d'aquests quatre tipus de factors que en un determinat moment presenta l'entitat. Es tracta d'una eina senzilla, clarificadora i motivadora, que esquematitza els resultats obtinguts

Anàlisi DAFO	Aspectes	
	negatius	positius
Origen	endògen	Debilitats
	exògen	Oportunitats

en el diagnòstic previ per facilitar la identificació d'objectius i accions concretes en el Pla d'Acció.

Anàlisi DAFO Fundació Barberà Promoció

Factors endògens (Debilitats i Fortaleses):

Debilitats

- Articulació de Promoció Econòmica a Barberà del Vallès
- Millorable l'encaix de programes PAO amb diferents àrees Ajuntament
- Manca articular una Cartera de serveis
- Millorable protocols àmbit DeCO de prospecció, benvinguda i difusió a empreses
- Manca aprofundiment en l'ús a l'àmbit DeCO de l'aplicatiu Actualitzat
- Poc reconeixement de marca entitat
- Manca implementació de pla de comunicació

Fortaleses

- Flexibilitat i proactivitat de l'equip
- Treball en equip
- Treball en Xarxa amb altres serveis municipals i altres entitats
- Trajectòria històrica de l'entitat
- Control comptable per projectes
- Mecanismes de control intern dels serveis i programes
- Protocols de qualitat ben establerts
- Control extern d'auditoria comptable
- Col·lectius potencials beneficiaris de serveis ben identificats
- Important col·laboració amb el teixit productiu
- Aplicació Actualitza't, eina de traçabilitat dels serveis i programes

*Factors **exògens** (Amenaces i Oportunitats):*

Amenaces

- Alta incertesa en 2021 de l'impacte de la crisi COVID'19 en l'activitat i l'ocupació
- Impacte del repunt de l'atur per la crisi COVID'19 en col·lectius que no s'han reenganxat al mercat de treball des de la darrera crisi
- Incertesa en 2021 en la previsió de convocatòries de programes de PAO
- Velocitat de canvis en el teixit industrial, dificultats d'adaptació formació
- La rotació i precarietat mercat laboral té impacte en l'aplicació de PAO en termes de dificultar els itineraris ocupacionals

Oportunitats

- Teixit empresarial rellevant, generador d'ocupació
- Assumpció de visió social i integral dels serveis de Promoció econòmica
- Abordar conjuntament l'acompanyament a les empreses al llarg del seu cicle vital pot millorar molt l'impacte positiu dels serveis a les empreses
- Desenvolupament de l'OAE, concreció del catàleg dels serveis a les empreses i estandardització de tasques d'informació i registre d'empreses als serveis
- L'ús de l'eina compartida Actualitza't pot incrementar les sinèrgies dins l'àmbit de Desenvolupament Econòmic de l'Ajuntament i d'aquest amb el teixit empresarial

4. Eixos i Línies d'actuació de Fundació Barberà Promoció

El desenvolupament social i econòmic local incideix en afavorir la cohesió social a partir de la igualtat d'oportunitats mitjançant l'accés als recursos ocupacionals com els dels àmbits de l'orientació, la formació, o la intermediació, així mateix potenciant una emprenedoria social i cooperativa i una empresa socialment responsable.

A continuació detallem els **tres eixos estratègics, els objectius estratègics i les línies d'actuació**.

Cada línia d'actuació porta implícita una o més d'accions a desenvolupar al llarg de 2021, en algun cas iniciades en 2020 o que finalitzen en 2021, però centrades en 2020. Les diverses actuacions estan vinculades unes al serveis propis de l'entitat finançats amb recursos propis, i d'altres vinculats a programes subvencionats tant per la Generalitat de Catalunya, com la Diputació de Barcelona, com per l'Àrea Metropolitana de Barcelona, per fer efectives les polítiques actives d'ocupació.

Eix 1. Millorar l'ocupabilitat i fomentar l'ocupació de qualitat amb igualtat d'oportunitats.

Aquest eix desenvolupa les línies estratègiques que han de permetre l'assoliment d'objectius en el treball continuat per la igualtat d'oportunitats i l'accés de la població als recursos ocupacionals, per la incorporació a l'empresa en les millors condicions de solidesa i estabilitat laboral.

En les diverses actuacions del pla d'acció es té en compte la **perspectiva de gènere**. El col·lectiu de dones aturades de llarga durada majors de 45 anys és prioritari dins les actuacions de Fundació Barberà Promoció, per això en diverses actuacions es té per objectiu d'apoderar a les dones i afavorir la seva incorporació al mercat de treball, tot incorporant-les en els circuits formatius i de recerca activa de feina. Potenciar la igualtat de gènere és una línia d'actuació transversal, no només a les actuacions de l'eix 1. Una altra mesura en la que s'incideix és tenir en compte la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal, o en els projectes vinculats a l'emprenedoria, per posar dos exemples.

1.1 Millorar la qualificació professional de les persones

La línia estratègica que defineix els objectius i actuacions per assolir la millora de la qualificació professional de les persones és clau atès que la formació és la pedra angular que pot permetre, no només l'accés a un lloc de treball, que la persona sigui competitiva no només en el lloc de treball, sinó que també en el moment de crear una empresa o bé perquè aquesta esdevingui singular i es converteixi en referent en el mercat. **És la formació un element clau i transversal en el desenvolupament social i econòmic**, que s'integra en el circuit de recursos necessaris perquè les persones tinguin més oportunitats d'accedir a un lloc de treball.

Els objectius operatius de formació, permeten el retorn i l'accés a la formació reglada, ja sigui per assolir el graduat en ESO, o l'accés a CF o certificats de professionalitat **així com la realització de formació professional ocupacional i continua** per incorporar-se a un lloc de treball o bé com a instrument de millora en el lloc de treball.

També forma part d'aquests objectius, **la necessitat que la població adquireixi competències ocupacionals i nous recursos en la recerca de treball** a través del coneixement i ús de les TIC i les xarxes socials.

1.2 Orientar i facilitar l'accés al treball

L'orientació laboral és l'antesala i clau per poder participar en els diferents programes que despleguem. El coneixement en profunditat de la persona, els seus interessos i perspectives ocupacionals, permeten dissenyar un itinerari adient per assolir l'èxit laboral. Aquest treball es realitza de forma individualitzada, i amb el suport de píndoles formatives per a l'aprenentatge de recursos i tècniques de recerca de feina de les persones participants. **Destaquem com a prioritari el treball prelaboral** que es realitza amb aquells col·lectius més vulnerables on es treballa l'autoestima i empoderament per activar-les en la cerca de feina, on es vetlla per la seva integració social com element clau per la millora de la seva ocupabilitat i qualitat de vida.

La intermediació laboral és un treball transversal, i està present a tots els programes d'ocupació que tenen com a objectiu la inserció laboral. Es contacta amb les empreses del territori per informar dels perfils de les persones que participen en els diferents programes i en la borsa de treball, amb dos objectius molt clars: la col·laboració en pràctiques no laborals en empreses, principalment pels cursos de formació que ho requereixen, i la possibilitat de contractació laboral.

El treball amb les empreses també facilita una informació molt valuosa que permet el disseny dels diferents programes **adaptats a les necessitats de les empreses, com projectes de col·laboració público-privada en els que fomenta i gestiona els suports a la contractació per part d'empreses.**

1.3 Promoure la igualtat d'oportunitats

El foment de la igualtat d'oportunitats és una de les línies de major protagonisme d'aquest pla d'actuació. L'exclusió sociolaboral és altre dels elements que ha provocat la crisi, abocant moltes persones a sortir dels circuits laborals i fins i tot dels programes socials i ocupacionals.

Persones amb discapacitat, persones aturades de llarga durada, dones majors de 45 anys, persones perceptores de la renda mínima d'inserció, aquests són els **col·lectius diana** amb els que es treballarà per reincorporar-los a la xarxa social i laboral mitjançant **atenció per l'activació prelaboral, itineraris d'inserció específics amb suport d'acompanyament per a la inclusió social i/o la participació en els programes d'experiència i qualificació laboral (plans d'ocupació).**

1.4 Afavorir la qualificació i la incorporació dels joves al mercat de treball

Les **persones joves** tenen un tractament específic dins del pla d'actuació de l'entitat. És **un dels col·lectius que pateix els índex d'atur més elevat** i en el cas de treballar els que pateixen més precarietat laboral.

El jovent compten amb un desplegament d'actuacions per abordar casuístiques detectades com el Servei de Transició Escola Treball, el Coneixement d'Ocupacions Barberà per alumnat d'ESO, el Programa de Formació i inserció, formació de preparació per a l'accés a cicles formatius de grau mitjà, entre altres actuacions. Així mateix es reforcen les actuacions en col·laboració amb la Secció d'Educació municipal i els Instituts locals. En definitiva un ventall d'actuacions per joves sense experiència laboral, o pels que no han assolit la formació reglada, o qualificats que no troben feina. Jovent que, per circumstàncies diverses, necessiten un procés d'orientació amb un tutor per redirigir les seves trajectòries educatives i/o professionals. Tres objectius clars d'intervenció, **facilitar el retorn a la formació reglada, dotar al jove d'instruments laborals per realitzar la transició escola-treball i facilitar els recursos necessaris per millorar la seva ocupabilitat i inserció laboral.**

Eix 2. Impulsar i enfortir el teixit empresarial fomentant el cooperativisme i altres projectes innovadors

Amb aquest eix 2. volem **fomentar la cultura del cooperativisme i comunitària**, a través del servei d'assessorament a l'emprenedoria introduint el **concepte d'innovació social**, com la manera es que els ciutadans i ciutadanes de manera participativa poden actuar més ràpidament i directa davant problemes socials aportant solucions col·lectives.

2.1 Promoure i fomentar la capacitat emprenedora, la creació d'empreses

Inicialment, **potenciar l'esperit emprenedor**, principalment entre els joves, per incrementar la cultura emprenedora del territori. Així mateix, **acompanyar a les persones emprenedores en la creació de la seva empresa, mitjançant informació, assessorament i formació** per a aquestes noves idees de negoci. Aquest acompanyament individualitzat té com a objectiu central intentar ajudar a les persones emprenedores a decidir si el seu projecte es preveu que tingui èxit o no, mitjançant l'elaboració i estudi del seu propi pla d'empresa.

S'ofereix el **punt PAE punt de tramitació telemàtica d'empreses** (constitucions de persones autònomes i societats limitades principalment) de manera àgil, eficient i gratuïta.

2.2 Afavorir la consolidació i el creixement de les empreses

L'altre part central d'aquesta línia estratègica és la **d'afavorir la consolidació i creixement de les empreses**, per cobrir les necessitats del teixit productiu local.

A Barberà Promoció es realitza **formació a nous emprenedors per a millorar els coneixements i habilitats en matèria de planificació i gestió empresarial**.

.

Orientació i assessorament, a la vegada que formació, són serveis compartits tant pels nous emprenedors com pels empresaris/àries constituïts. Així mateix, **es posa a l'abast de les empreses un centre de negocis Nodus Barberà** per allotjar-se, amb oficines, tallers i possibilitat de domiciliar-se i treballar en la modalitat de *coworking*.

En aquesta intervenció amb les empreses és de molta importància assenyalar que s'acompanya especialment a les persones autònomes, majoritàries al teixit productiu, i

amb estructures més febles normalment que altres tipus d'empreses. Així mateix, es té especial consideració en l'àmbit del finançament, acompanyant els projectes a préstecs, ajuts i subvencions, capitalització de la prestació per desocupació, etc.

Enguany, i atès el context, pren rellevància el **manteniment de l'ocupació**, especialment al sectors comerç, davant l'actual situació de crisi econòmica.

Per ajudar a créixer les iniciatives locals, a més, a Nodus Barberà, s'organitzen **itineraris intensius de formació i consultoria** en aspectes clau de la gestió empresarial, per tal d'accelerar la consolidació dels projectes i millorar la seva competitivitat. I, en el cas de necessitat de tancament, s'ofereix per exemple el servei de **Reempresa**, que ajuda a la **cessió de negocis a re-emprenedors/es** que poden continuar amb l'activitat, evitant possibles tancaments de negocis al territori.

2.3 Promoure la responsabilitat social de les empreses

Un altre objectiu és promoure la **responsabilitat social de les empreses sensibilitzant-les** amb la difusió de **bones pràctiques a través de trobades** (networkings i/o jornades) i adreçar-les per la contractació de col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral.

Es treballa en la línia de fer partícips a les empreses perquè col·laborin, mitjançant el cofinançament, dels programes realitzats a l'entitat.

Eix 3. Aconseguir l'excel·lència del sistema de gestió, treball en xarxa i una comunicació eficaç i la planificació contínua

Aquest eix es focalitza en la de **gestió interna, la millora contínua i la planificació**.

Potenciem la **formació interna** i l'anàlisi del clima laboral. Establim aquells objectius que creiem indispensables per assolir l'excel·lència, entesa com a qualitat total, **millora contínua** del nostre sistema de gestió i transparència tant pel que fa a la gestió dels recursos econòmics i humans com a la prestació de serveis de qualitat, establint col·laboracions i aliances per treballar des de l'eficàcia, l'eficiència i la responsabilitat.

Finalment l'eix inclou **l'anàlisi i la planificació** com a línies d'actuació contínues, que inclouen, l'anàlisi socioeconòmica de l'ocupació i l'activitat econòmica, així com el **seguiment i avaluació de les pròpies polítiques públiques d'ocupació**.

3.1 Orientar els recursos humans a l'acompliment de la missió de l'empresa

El principal valor de l'entitat és el seu equip humà, i per aquest motiu centra els seus esforços en la creació d'un marc laboral, psicosocial, formatiu i organitzatiu òptim per tal que tot el personal disposi de les oportunitats necessàries per sentir-se satisfet.

Per tant, els objectius d'aquesta línia pretenen obtenir el màxim de bons resultats en el desenvolupament de les nostres activitats, tenint en compte els valors que ens identifiquen i la satisfacció de les persones treballadores, **millorant les seves competències professionals i personals amb la formació interna**, afavorint **el bon clima laboral i potenciant la igualtat d'oportunitats** i de gènere amb la conciliació de la vida laboral i familiar i les mesures de flexibilitat.

De la mateixa manera es té com a objectiu **potenciar el treball en xarxa** amb altres administracions, tercer sector i sector privat, cooperant amb universitats i centres formatius per poder innovar i gestionar responsablement (vegeu apartat 1.3).

3.2 Desenvolupar la innovació i la millora contínua

En la nostra política de gestió ens comprometem a **millorar contínuament l'eficàcia del nostre sistema de gestió**, cercant la satisfacció dels nostres grups d'interès, fomentant l'aprenentatge, la creativitat i flexibilitat, afavorint la iniciativa i anticipant-nos als canvis que ens pugui plantejar el futur.

En aquest àmbit plantejem com a objectius per aconseguir-ho: mantenir els certificats de **gestió de la qualitat** i vetllar per la qualitat dels nostres serveis.

Els **sistemes d'informació**, focalitzat a la nostra entitat en l'eina **Actualitza't**, cada cop són més necessaris per a la presa de decisions, motiu pel qual l'eina ha d'estar en contínua millora i adequació.

3.3 Sistema d'informació, Anàlisi socioeconòmica i Planificació

L'**anàlisi socioeconòmica** és necessària per a generar coneixement i donar suport a la planificació per dissenyar la intervenció, tant per l'anàlisi específic per conèixer de els diferents col·lectius als que adrecem els nostres programes, com per l'anàlisi sectorial de l'activitat empresarial del municipi i entorn.

Finalment la **planificació** com a línia d'actuació constant, que inclou el posterior seguiment i **avaluació** de les pròpies polítiques públiques d'ocupació, esdevé vital per desenvolupar la resta d'actuacions.

5. Graella síntesi i fitxes descriptives de les actuacions