

ESTRATÈGIES
TERRITORIALS
I ESCENARIS PER AL
DESENVOLUPAMENT
A L'HORTA NORD



ESTRATÈGIES TERRITORIALS I ESCENARIS PER AL DESENVOLUPAMENT A L'HORTA NORD

Edita: Consorci Pactem Nord.
Col·lecció: Territori i polítiques socials.
Sèrie: Estudis i investigacions (publicació nº 26).
Director: José Antonio Navarro Vilar.

Autors/es:

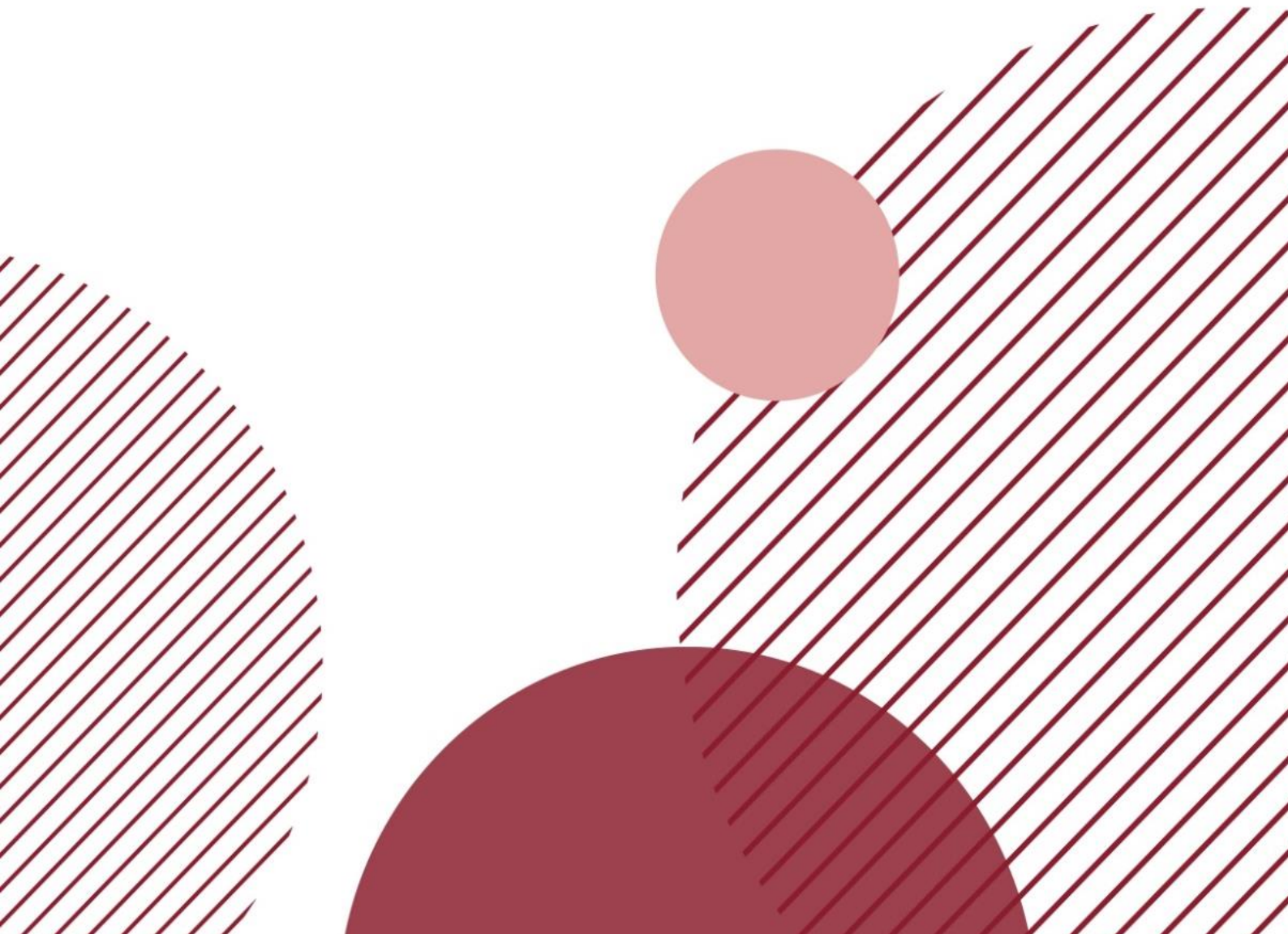
Arcas Moya, Pilar.
Casaus Lara, Sonia.
Mateu Capella, Salvador A.
Millán González, Cristina.
Muñoz González, Oscar.
Navarro Vilar, José Antonio.
Olmeda Rodríguez, Elsa.

© dels textos, taules, figures, etc. els seus autors/es.

© de l'edició, el Consorci Pactem Nord.

Es permet la reproducció d'aquest estudi citant la font i autoría.

Any 2020



ÍNDEX

1. Presentació.....	3
2. Introducció	4
3. Diagnòstic de partida	7
3.1. El mercat laboral a la comarca de l´Horta Nord i altres derivades	9
3.2. Sectors productius: indústria i comerç	19
3.3. Formació professional.....	27
3.4. Bretxa digital, teletreball i relació administració-ciutadania.....	31
4. Estratègies territorials	39
4.1. Estratègia Territorial per a la promoció del teixit industrial.....	45
4.2. Estratègia Territorial per a l'impuls del comerç de proximitat i dels mercats locals.....	55
4.3. Estratègia Territorial per al desenvolupament de la formació professional i l'ocupació. Perspectiva juvenil	66
4.4. Estratègia Territorial per a la promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes.....	82
4.5. Estratègia Territorial per a la transformació digital local.....	91
5. Conclusions generals.....	104
6. Bibliografia i altres referències.....	110
7. Annex.....	115
7.1. Metodologia de treball.....	115
7.2. Índex taules.....	119
7.3. Índex figures	120

1. Presentació

La proposta estratègica que presentem en aquest document, titulada “**Estratègies territorials i escenaris per al desenvolupament a l’Horta Nord**”, presa la seua fonamentació en l'estudi realitzat en aquest mateix període i marc de treball, denominat “Elements diagnòstics de l’Horta Nord”.

Tots dos documents, a més del treball de camp efectuat a aquest efecte, recorren i prenen en consideració instruments com els Objectius de Desenvolupament Sostenible, l'Estratègia Europa 2020, diferents plans sectorials (estatals i autonòmics) i la literatura científica associada d'obligada revisió.

En el context actual, marcat per una aguda crisi derivada de la pandèmia sanitària ocasionada pel virus SARS-CoV-2, aquestes investigacions són de gran rellevància, perquè es posen al servei de la presa de decisions, en el marc del Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, i de les entitats que operen en el territori. Les diferents Estratègies Territorials que es recullen en aquest document responen a la necessitat del territori, sent necessari un desenvolupament pràctic de les mateixes de manera conjunta i des de la maximització dels recursos i polítiques públiques.

Totes dues investigacions han sigut **cofinançades pel Consorci Pactem Nord i per LABORA (Servei Valencià d'Ocupació i Formació)**, comptant amb l'aportació tècnica de la Universitat de València i d'altres entitats del territori. Per això, vull posar en valor la participació activa de diferents entitats i persones vinculades al **Pacte Territorial d'Ocupació de l’Horta Nord, Pactem Nord, eix vertebrador del territori la finalitat del qual és la d'abordar la problemàtica de la desocupació** que es manifesta en els nostres municipis.

Esperant que aquests treballs permeten una aplicació pràctica d'accions en l’Horta Nord amb la qual millorar la vida de les persones, vull agrair la col·laboració a totes les persones que dia a dia treballen en la xarxa que lidera el Consorci Pactem Nord.

A tots/es vosaltres, moltes gràcies.

Miguel Chavarría Díaz.
President del Consorci Pactem Nord.

2. Introducció

Aquesta investigació, que s'assenta i dona continuïtat al treball presentat en 2018 pertanyent a la col·lecció del Consorci Pactem Nord “Territori i polítiques socials” denominat: [Anàlisi Territorial de l'Horta Nord](#), se centra en línies d'investigació específiques que deriven de les necessitats territorials detectades.

Igual que en la citada anàlisi territorial, en aquest treball també ha participat la Universitat de València, emmarcant-se en la subvenció establida per LABORA¹ (Servei Valencià d'Ocupació i Formació), “per a fer polítiques territorials per a l'ús de caràcter transversal i més adaptades a les necessitats reals” i per a definir estratègies en els territoris que integrem la Comunitat Valenciana a través dels diferents Pactes i Acords Territorials d'Ocupació.

Des del propi programa denominat *Avalem Territori*, desenvolupat per la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productives, Comerç i Treball a través de LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació, amb el cofinançament del Fons Social Europeu, es va plantejar una línia de treball (amb elements essencials de l'Estratègia Europea d'Ocupació en el que als Pactes Territorials d'Ocupació es refereix -any 1997) “que pretén englobar als diferents agents vinculats al territori valencià (administració autonòmica, entitats locals, agents socials, empreses, administració institucional i entitats sense ànim de lucre) des d'una perspectiva participativa”, amb l'objectiu de “crear una xarxa col·laborativa per a dur a terme una estratègia territorial conjunta”.

D'aquesta manera, constituint un element nuclear la participació de els/les agents més rellevants que integren un territori, el document recull la participació de les entitats que componen el Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, Pactem Nord², i d'altres entitats, empreses i persones que amb les seues valoracions han contribuït activament al desenvolupament d'aquestes **“Estratègies Territorials i escenaris per al desenvolupament en l'Horta Nord”**.

¹ ORDRE 12/2016, de 29 de juliol, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, per la qual s'estableixen les bases reguladores del programa de foment dels acords territorials en matèria d'ocupació i desenvolupament local en la Comunitat Valenciana. [2016/6307]. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana de 2 d'agost de 2016.

² Integren el Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, Pactem Nord, les següents entitats: Ajuntament d'Albalat dels Sorells, Ajuntament d'Alboraia, Ajuntament d'Alfara del Patriarca, Ajuntament d'Almàssera, Ajuntament de Bonrepòs i Mirambell, Ajuntament de Burjassot, Ajuntament d'Emperador, Ajuntament de Foios, Ajuntament de Godella, Ajuntament de Massalfassar, Ajuntament de Massamagrell, Ajuntament de Meliana, Ajuntament de Moncada, Ajuntament de Museros, Ajuntament de la Pobla de Farnals, Ajuntament de Puçol, Ajuntament del Puig de Santa Maria, Ajuntament de Rafelbunyol, Ajuntament de Rocafort, Ajuntament de Tavernes Blanques, Ajuntament de Vinalesa, CCOO-PV, UGT-PV, USO, ASIVALCO i AUPIM.

D'altra banda, és inevitablement necessari incidir en l'impacte en el territori de la pandèmia provocada pel virus SARS-CoV-2, la qual cosa s'ha tingut en consideració des de les premisses metodològiques i contextuals recollides en el punt 2.

Les conseqüències generades per l'impacte de la pandèmia no poden ser identificades amb exactitud en el moment de realització d'aquest treball, perquè requereixen d'un horitzó temporal més ampli i d'una avaluació en profunditat de les mesures que s'estan implementant. No obstant això, des dels modestos recursos desplegats, s'ha realitzat una aproximació en cadascuna de les àrees seleccionades, podent avançar que l'impacte d'aquesta pandèmia produirà efectes de diversa intensitat sobre totes elles. Igualment, és necessari observar que s'ha disposat una amalgama d'ajudes públiques, derivades de diferents polítiques públiques i àmbits competencials de caràcter local, autonòmic, estatal i, en pocs mesos, també des de l'àmbit europeu³, que han temperat significativament l'impacte en aquesta fase inicial. Caldrà analitzar, entre altres qüestions, com afectarà la pandèmia a la generació i el manteniment dels llocs de treball en els sectors productius més significatius del territori, una vegada la sostenibilitat d'aquestes ajudes i mesures públiques hagen finalitzat o reduït la seua intensitat.

Entre les àrees identificades que abordem en el tercer punt d'aquest document, una vegada establits els elements diagnòstics de partida, recollim aspectes associats a la promoció econòmica del territori, amb atenció al sector industrial i al sector del comerç de proximitat, a la formació professional i l'ocupació (tenint en consideració, fonamentalment, el sistema de formació professional reglat des de la perspectiva de les persones joves), aspectes relacionats amb la igualtat en l'ocupació entre dones i homes i, finalment, a la transformació digital, des d'un enfocament local.

L'acotació d'aquestes línies ens permet realitzar una aproximació més profunda sobre elles i evitar dispersar els recursos disponibles en aquesta investigació cap a altres àrees anàlisis que, sent de gran importància, no s'aborden en aquest moment per tractar-se d'àrees a les quals se li dona resposta des de les investigacions i accions imbricades en els programes de treball i en la pròpia filosofia del Pacte Territorial d'Ocupació, Pactem Nord, com és per exemple la inserció laboral, l'acompanyament a les persones desocupades amb majors dificultats i la inclusió social, o per haver sigut analitzades en altres investigacions (com poguera ser el cas de la protecció de l'horta).

³ Recollir informació sobre el "Pla de recuperació d'Espanya (en negociació)". "L'Acord Autonòmic (pendent de publicar)". El 21 de juliol de 2020, els líders de la UE van aconseguir l'acord sobre el "[Plan de reactivación de la UE](#)" y sobre el marc financer pluriennal 2021-2027, marcant el camí cap al final de la crisi i establint les bases per a una Europa moderna i més sostenible.

Conclusions: <https://www.consilium.europa.eu/media/45109/210720-euco-final-conclusions-en.pdf>

Així doncs, l'objectiu general d'aquest treball és el de conèixer amb major profunditat les àrees identificades i proposar determinades estratègies territorials i reptes que permeten donar resposta a les necessitats territorials al temps de fomentar l'ocupació en condicions d'igualtat i de manera corresponsable, des de la concepció primigènia del Pacte Territorial d'Ocupació de l'Horta Nord.

3. Diagnòstic de partida

El Consoci Pactem Nord, entitat gestora del Pacte Territorial per a creació d'Ocupació de la comarca de l'Horta Nord subscrit en 2001, ha vingut desenvolupant diferents iniciatives que tenen per finalitat abordar la problemàtica de la desocupació, des de diferents perspectives, a través d'un model de treball en xarxa en el qual juguen un important paper els/les agents que desenvolupen la seua activitat en el territori amb una relació directa o indirecta amb l'ocupació.

Pactem Nord, en el marc de l'**observatori d'ocupació** de l'entitat i amb la col·laboració de LABORA i la Universitat de València, ha treballat en l'elaboració d'un conjunt de línies estratègiques, derivades de les conclusions de l'anàlisi territorial de l'Horta Nord (2017) i de l'actualització dels seus elements diagnòstics (2020) a través de la revisió i actualització documental, de la realització de diferents tallers de treball i de la passada d'enquestes i entrevistes a agents clau, per a proposar una senda cap a la qual caminar amb l'objectiu de millorar la vida de les persones que la integren des de models sostenibles i integradors.

Aquestes estratègies s'alineen amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (d'ara en avant ODS), amb els primers avanços sobre l'Acord de Reconstrucció Econòmica de la Comunitat Valenciana, amb el Document de bases i elements orientadors per a la transformació del Model Econòmic de la Comunitat Valenciana (d'ara en avant *Document d'Elx*) i amb el document *Alcem-ens. Acord Social* (2020), que pretén ser un full de ruta per a la recuperació econòmica i social de la Comunitat, després del gran impacte en termes econòmics i socials de la malaltia provocada pel virus SARS-CoV-2. A l'uníson, indicar que part de la realitat ací diagnosticada té la seua base en altres documents elaborats per Pactem Nord, com ara *Estudio socioeconómico de l'Horta Nord* (2005) *Formación profesional y mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord* (2010), o *Análisis territorial de l'Horta Nord* (2017).

No podem obviar l'**impacte de la pandèmia provocada pel virus SARS-CoV-2**, els efectes del qual encara no han sigut calibrats amb precisió malgrat la profusió d'informes i estudis emesos per diverses entitats públiques i privades. Òbviament, també ha incidit en els treballs de recerca realitzats, reordenant prioritats en les línies d'investigació i provocant una reestructuració metodològica per la seua incidència en les tècniques d'investigació emprades. Aquesta crisi sanitària ha derivat en una crisi econòmica i social. El dia 14 de març del 2020 es va declarar l'estat d'alarma i el consegüent confinament. Això va suposar, entre altres, la interrupció de bona part de les activitats productives del territori espanyol. Com a

conseqüència d'això, les autoritats governatives i legislatives competents van haver d'accelerar la seua producció normativa per a fer front a totes les conseqüències derivades d'aquest confinament. Van ser mesures, a les quals es van sumar unes altres de caràcter autonòmic i local, de diversos tipus: socials, laborals i econòmiques. D'entre elles, podem **destacar l'agilitació dels Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (d'ara en avant ERTOS)**, mecanisme jurídic que ha permès la supervivència de les empreses i del seu personal treballador. Recollim una breu anotació sobre els ERTOS. Aquest instrument ha sigut de gran rellevància per a pal·liar els efectes del SARS-CoV-2, evitant un creixement major de la desocupació que l'experimentat. No obstant això, aquests expedients de regulació temporal també exerceixen un efecte distorsionador en el tractament de la informació, perquè de moment es desconeix el nombre de persones que passaran a una situació de desocupació quan deixen d'estar cobertes per aquesta eina.

El confinament també ha portat amb si modificacions significatives en el quefer diari de la societat que han deixat entreveure alguns **dèficits estructurals del nostre sistema**. Destaquem la visibilització de la bretxa digital, la implantació de forma més acusada del teletreball o la vinculació entre l'Administració Pública i la ciutadania, mostrant-se desigualtats digitals entre persones d'edat més avançada en comparació amb les generacions més joves i entre aquelles amb menors recursos econòmics. Així doncs, es manifesta aquesta bretxa digital especialment en alguns grups o estrats de la societat (Van Dijk, 2006; Robles, 2017), agreujant-se la segmentació entre ells. Una situació que ja observem en *l'Anàlisi territorial de l'Horta Nord* (2017), elaborado por Pactem Nord.

Entre les esmentades modificacions **hem observat alguns dèficits del nostre sistema**: l'organització de les activitats productives mitjançant la instauració, en molts casos de manera reactiva, de la modalitat del teletreball o treball a distància, o la manca de recursos públics per a l'efectiva conciliació laboral i familiar, deixant-se, generalment, en mans de la dona una major càrrega associada a les cures i la llar.

De la mateixa manera, la relació entre l'Administració Pública i la ciutadania també s'ha vist afectada amb el confinament. Les Administracions, en tots els seus nivells, degueren adaptar la seua organització per a donar servei a els/les ciutadans/nes, orientant determinades tasques a través de la modalitat del teletreball, al mateix temps que impulsar l'Administració electrònica. Tanmateix, això requereix d'uns esforços ingents, especialment en les administracions locals, per a solucionar la problemàtica d'accessibilitat que ha limitat la capacitat d'interacció entre la ciutadania i l'administració, sobretot en aquells grups de població que

manquen de recursos econòmics, materials i/o de coneixements, competències i habilitats digitals.

A continuació recollim els apartats que guarden una relació directa amb les estratègies territorials, tenint en compte que es tracta d'una **síntesi del document denominat: "Elements diagnòstics en l'Horta Nord"**, per la qual cosa, per a tindre una visió més àmplia de la realitat territorial es recomana la seua revisió. A més, des de la finalització del document "Elements diagnòstics en l'Horta Nord" fins a aquest moment d'elaboració de les "Estratègies territorials i escenaris per al desenvolupament en l'Horta Nord", s'han incorporat dades actualitzades de la tresoreria general de la seguretat social (d'ara en avant TGSS) i de la Generalitat Valenciana.

3.1. El mercat laboral a la comarca de l'Horta Nord i altres derivades

La població treballadora de l'Horta Nord a setembre de 2020 (xifres de TGSS) és de 131.491 persones, de les quals **111.236 són persones treballadores per compte d'altri i 20.255 treballadores per compte propi**. La comarca presenta una taxa elevada d'asalarització, que en 2011 (dades del Cens de Població i Habitatge) era del 82,14%, un percentatge superior al de la Comunitat Valenciana (81,56%).

El mercat laboral a l'Horta Nord presenta algunes característiques coincidents amb altres realitats territorials, algunes d'elles pròpiament estructurals. Així, d'una banda, destaquen els **alts nivells de temporalitat** a la comarca; per un altre, la **parcialitat en la contractació**, especialment per al cas de les dones, totes dues manifestacions de la precarietat laboral.

Quant a la temporalitat del nostre mercat de treball s'observa que aquesta ha seguit una doble tendència, amb un patró en forma d'U. Si l'any 1991 les taxes de temporalitat se situaven prop del 40%, deu anys més tard aquesta havia descendit deu punts, amb un 30%. La crisi de l'any 2008-2009 va suposar una destrucció d'ocupació excel·lent, i els/les primers/res damnificats/des van ser aquells treballadors i treballadores amb contractes temporals. Conseqüentment, les taxes de temporalitat van descendir. No obstant això, l'any 2014, any en què existeixen les primeres dades positives en termes de PIB i de creació d'ocupació, comença de nou a augmentar la temporalitat. Per tant, a mesura que augmenta la contractació, aquesta ho ha fet a través de contractes de treball temporals.

PERSONES TREBALLADORES AFILIADES EN EL RÈGIM GENERAL SEGONS TIPUS DE CONTRACTE, PERÍODE I GÈNERE										
Període (maig)	TOTAL Contractes	Indefinit			Temporal			Altres contractes		
		Total	D.	H.	Total	D.	H.	Total	D.	H.
2012	82.194	64.316	29.749	34.567	17.577	7.861	9.716	301	110	191
2013	78.174	61.303	28.509	32.794	16.301	7.020	9.281	570	232	338
2014	80.845	61.980	29.217	32.763	18.212	7.769	10.443	653	251	402
2015	83.599	63.094	29.783	33.311	19.771	8.397	11.374	734	278	456
2016	87.533	65.418	30.214	35.204	21.368	8.943	12.425	747	304	443
2017	94.220	68.979	31.547	37.432	24.457	10.347	14.110	784	302	482
2018	100.520	73.326	33.091	40.235	26.354	11.373	14.981	840	327	513
2019	107.439	78.351	35.097	43.254	28.208	11.960	16.248	880	329	551
2020	102.352	77.498	33.615	43.883	24.142	10.018	14.124	712	291	421

Taula 1. Persones treballadores afiliades en el règim general segons tipus de contracte, període i gènere

Elaboració pròpia. Fonts: Censos de Població de 1991, 2001 y 2011.
 Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Vista la magnitud que representen **els contractes temporals** a la nostra comarca, cal assenyalar que **les xifres d'aquesta forma de contractació a Espanya són de les més altes d'Europa** i que aquesta situació pot traduir-se en un **obstacle per a la capacitat de creixement econòmic i cohesió social** del territori. La CE apunta a els/les joves, les persones amb baixa qualificació i els/les nacionals de tercers països com les persones més afectades per la temporalitat. Aquesta situació provoca que aquests grups poblacionals es vegem amb major dificultat per a aconseguir un contracte indefinit⁴. Per aquest motiu, des de la CE considerem que és fonamental prioritzar la reducció de la desocupació juvenil i de llarga duració, una qüestió rellevant en el cas espanyol tenint en compte la comparativa europea de les taxes de desocupació juvenil que hem exposat anteriorment⁵.

Pel que respecta a la parcialitat o a l'ús de la **contractació a temps parcial**, encara que en els anys 80 i 90 era marginal, a principis de segle comença a estendre's aquesta pràctica. A més, aquesta figura contractual **afecta especialment a les dones**. Així, els contractes a temps parcial estan copats per dones, amb una taxa de parcialitat de prop del 67% a la nostra comarca. En termes de diferenciació per sexe, en aquesta contractació existeix una diferència entre homes i dones que representa 35 punts percentuals en detriment d'aquestes últimes. Aquestes xifres coincideixen amb altres estudis (Recio i Torns, 2012) que manifesten que aquests tipus de contractes són coberts de manera majoritària per dones, augmentant així la bretxa de gènere.

⁴http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semestr_e2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf (última visita, 24/09/2020).

⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-spain_es.pdf (última visita, 24/09/2020).

Quant a els **contractes fixos discontinus**, observem que, igual que en el cas anterior, hi ha més dones que homes amb aquest tipus de contracte, encara que aquesta diferència ha anat disminuint en els últims anys, però encara trobem una diferència de més de 30 punts percentuals. Sobre els contractes de treball a temps complet, aquests solen ser copats més per homes que per dones i aquesta diferència ha augmentat lleugerament en els últims anys.

PERSONES AFILIADES A LA SEGURETAT SOCIAL PER TIPUS DE JORNADA I SEXE A L'HORTA NORD									
Període (1)	A temps complet			A temps parcial			Fixos discontinus		
	Total	D.	H.	Total	D.	H.	Total	D.	H.
2012	63.411	39,09%	60,91%	15.695	67,37%	32,63%	2.786	80,55%	19,45%
2013	58.905	38,94%	61,55%	15.610	66,46%	33,50%	2.806	78,55%	20,78%
2014	60.307	38,83%	60,99%	17.318	65,95%	34,02%	2.673	79,99%	19,79%
2015	62.032	38,51%	61,49%	17.635	66,63%	41,13%	3.198	79,33%	20,67%
2016	64.835	37,15%	62,83%	18.359	66,58%	33,40%	3.594	78,99%	21,01%
2017	70.009	36,80%	63,20%	19.647	66,95%	33,03%	3.778	78,67%	21,10%
2018	75.574	36,76%	63,24%	20.149	67,43%	32,57%	3.958	78,25%	21,60%
2019	81.878	36,45%	63,55%	20.638	67,88%	32,12%	4.042	79,17%	20,58%
2020	80.295	36,61%	63,38%	19.724	66,73%	33,24%	1.622	64,98%	33,72%

(1) Les dades anuals corresponen al mes de setembre, a excepció de les dades de juny de 2020.

Taula 2. Persones afiliades a la Seguritat Social segons tipus de jornada i sexe a l'Horta Nord.

Elaboració pròpia. Font: Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

L'anàlisi de la realitat laboral de la comarca presenta que les **activitats predominants en nombre de persones afiliades a la Seguritat Social es concentren en el comerç majoritari i minoritari (28,09%), en la indústria manufacturera (16%) i en activitats administratives i auxiliars (9%)**, totes elles amb valors relatius superiors a la província de València i la Comunitat Valenciana. No obstant això, altres activitats se situen per davall dels llindars provincials i autonòmics. Així, d'entre les més cridaneres trobem a les activitats sanitàries i de serveis socials (3,81%), cinc punts percentuals inferior a les altres unitats territorials citades. O la poca presència en termes relatius del sector del transport i emmagatzematge (4,15%). No obstant això, el sector amb major pes relatiu a la nostra comarca és el **sector serveis, amb prop del 80% de persones treballant** en aquest, seguit pel sector secundari, amb un 16%, un sector que s'ha mantingut en aquests nivells en els últims anys i el pes relatiu dels quals és major a la comarca que la mitjana espanyola i menor que la comunitària.

DISTRIBUCIÓ DE LES PERSONES AFILIADES EN EL RÈGIM GENERAL SEGONS ACTIVITAT			
Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE09)	2 Trimestre 2020		
	Horta Nord	Província de València	Comunitat Valenciana
A. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	1,33%	3,06%	3,38%
B. Indústries extractives	0,03%	0,06%	0,08%
C. Indústria manufacturera	16,00%	13,85%	13,89%
D. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	0,03%	0,19%	0,15%
E. Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	0,41%	0,95%	0,98%
F. Construcció	7,08%	6,50%	7,05%
G. Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	28,09%	19,73%	19,80%
H. Transport i emmagatzematge	4,15%	5,56%	4,96%
I. Hostaleria	5,47%	7,06%	8,59%
J. Informació i comunicacions	3,18%	2,36%	1,95%
K. Activitats financeres i d'assegurances	0,84%	1,78%	1,72%
L. Activitats immobiliàries	0,61%	0,81%	0,98%
M. Activitats professionals, científiques i tècniques	6,87%	5,42%	4,82%
N. Activitats administratives i serveis auxiliars	9,00%	7,12%	6,45%
O. Administració Pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	2,35%	4,60%	4,73%
P. Educació	6,02%	5,69%	5,37%
Q. Activitats sanitàries i de serveis socials	3,81%	8,87%	8,68%
R. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	1,09%	1,73%	1,71%
S. Altres serveis	1,98%	2,72%	2,86%
T. Activitats de les llars com a ocupadors de personal domèstic; activitats de les llars com a productors de béns i serveis per a ús propi	1,66%	1,93%	1,84%
O. Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials	-	0,01%	0,01%

Taula 3. Distribució de les personae afiliades en el Règim General de la Seguretat Social segons secció d'activitat.

Elaboració pròpia. Font: Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

Mes de referència: juny de 2020.

És necessari introduir la qüestió de gènere en l'àmbit de l'ocupació. Així podem observar algunes de les realitats davant les quals s'enfronten les dones. Una primera conclusió és que el **percentatge de dones treballadores afiliades al Règim General de la Seguretat Social és inferior al dels homes**. Durant la crisi va augmentar la taxa d'activitat de les dones, i des de l'any 2014 fins a l'actualitat s'ha acusat un descens del pes relatiu de les dones en les afiliacions al Règim General de la Seguretat social. En 2020 el pes relatiu de les dones (42,92%) respecte a les afiliacions és 14,16 punts percentuals menor que el dels homes (57,08%). A més, i com ja apuntàvem en línies prèvies, la parcialitat és una característica que s'accentua quan es tracta de dones la qual cosa evidencia una clara desigualtat associada al gènere en el mercat laboral.

EVOLUCIÓ DE LES AFILIACIONS AL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL SEGONS SEXE (1)											
Municipis	2012			2016			2020			Var. 2012/2020	
	Total	D.	H.	Total	D.	H.	Total	D.	H.	D.	H.
Albalat dels Sorells	370	141	229	372	154	218	473	198	275	40,43%	20,09%
Alboraia	4.081	1.844	2.237	4.878	2.230	2.648	6.043	2.720	3.323	47,51%	48,55%
Albuixech	2.792	859	1.933	2.842	763	2.079	3.466	937	2.529	9,08%	30,83%
Alfara del Patriarca	389	181	208	341	157	184	393	166	227	-8,29%	9,13%
Almàssera	682	257	425	797	304	493	850	300	550	16,73%	29,41%
Bonrepòs i Mirambell	357	119	238	384	112	272	492	147	345	23,53%	44,96%
Burjassot	6.600	3.137	3.463	5.144	2.763	2.381	6.280	3.239	3.041	3,25%	-12,19%
Emperador	29	13	16	16	9	7	27	10	17	-23,08%	6,25%
Foios	1.006	300	706	1.170	361	809	1.145	386	759	28,67%	7,51%
Godella	2.746	1.392	1.354	2.832	1.492	1.340	3.316	1.730	1.586	24,28%	17,13%
Massalfassar	1.212	378	834	1.176	359	817	1.664	474	1.190	25,40%	42,69%
Massamagrell	2.128	1.111	1.017	2.259	1.132	1.127	2.595	1.225	1.370	10,26%	34,71%
Meliana	1.481	666	815	1.400	631	769	1.602	711	891	6,76%	9,33%
Moncada	4.259	1.891	2.368	4.282	1.902	2.380	4.757	2.142	2.615	13,27%	10,43%
Museros	2.177	795	1.382	2.456	918	1.538	2.837	1.046	1.791	31,57%	29,59%
Paterna	29.916	13.526	16.390	36.064	15.508	20.556	41.926	17.112	24.814	26,51%	51,40%
Pobla de Farnals, La	911	390	521	1.032	471	561	1.275	560	715	43,59%	37,24%
Puig de Santa Maria, El	2.630	1.059	1.571	2.459	948	1.511	2.568	958	1.610	-9,54%	2,48%
Puçol	4.294	2.070	2.224	4.598	2.283	2.315	4.120	1.808	2.312	-12,66%	3,96%
Rafelbunyol	2.047	837	1.210	2.240	941	1.299	2.778	1.163	1.615	38,95%	33,47%
Rocafort	490	278	212	563	306	257	587	325	262	16,91%	23,58%
Tavernes Blanques	10.456	6.060	4.396	9.794	5.566	4.228	12.747	6.409	6.338	5,76%	44,18%
Vinlesa	441	160	281	480	176	304	526	213	313	33,13%	11,39%
Total	81.494	37.464	44.030	87.579	39.486	48.093	102.467	43.979	58.488	17,39%	32,84%
% s/Total		45,97%	54,03%		45,09%	54,91%		42,92%	57,08%		

(1) Les dades anuals corresponen al mes de setembre, a excepció de les dades de juny de 2020.

Taula 4. Evolució de les afiliacions al Règim General de la Seguritat Social segons sexe.

Elaboració pròpia. Font: LABORA.

Per aquest motiu siga necessari el **abordatge de les causes que afecten de manera negativa a la incorporació, presència o manteniment de la dona en el mercat de treball** o acostar-se a les causes per les quals existeix una major assumpció per part de les dones de les tasques incardinades en el treball domèstic i de les cures, un treball invisibilitzat i amb escassa valoració social, tot i malgrat que és un pilar fonamental per al desenvolupament del treball productiu o mercantil (Carrasco, Borderías i Torns, 2011; Martín Palomo, 2016; Muñoz i Pitxer, 2016).

Les dones han continuat adoptant aqueix rol i aquesta atenció i cura no sols es proveeix a les persones menors amb necessitats de cures, sinó que es veu ampliat en dedicar-se també de la cura de persones majors i/o en situació de dependència i que requereixen del suport de terceres persones donades les seues condicions de fragilitat o vulnerabilitat. Encara que el teletreball i la flexibilitat laboral pogueren ser observats en un inici com una mesura que permetria la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, ha sigut més evidenciat si cap a partir del confinament, moment

en el qual s'ha visibilitzat de forma més diàfana la bretxa existent en aquest repartiment de tasques entre tots dos sexes.

Aquesta situació de **precarietat laboral unida a la major càrrega de les tasques domèstiques** també incideix en unes prestacions per desocupació més minses o una bretxa en el sistema de pensions. En conjunt, una panòpia de característiques que demostren que la posició de la dona en el mercat de treball (i en les seues condicions vitals) es presenta en clar desavantatge a la dels homes.

Amb el decret de l'estat d'alarma i el confinament, les activitats econòmiques i productives van quedar paralitzades, a excepció d'aquells serveis considerats com a essencials. Rota la producció, no era imprescindible comptar amb mà d'obra per a això. Tenint en compte la situació, les autoritats governatives i legislatives van haver d'adoptar diferents tipus de mesures tendents a suavitzar les negatives conseqüències que s'aveïnaven (Beltrán, 2020; Falguera, 2020). Una d'aquestes mesures va ser la posada en marxa de mesures agilitzadores de els **ERTO**. Un mecanisme jurídic que ha evitat el tancament de moltes empreses i el manteniment de les relacions laborals, donada la suspensió d'aquestes. Però la duració d'aquest mecanisme ha sigut generador d'incerteses, tant per a els/les ocupadors/res com per al personal treballador. Així que, si bé els ERTO tenien una duració ajustada al temps de duració de l'estat d'alarma, aquesta s'ha vist ampliada en diverses ocasions, quedant en l'actualitat aprovats fins a finals de gener de 2021, concedint certitud i seguretat jurídica a els/les ocupadors/res.

Les xifres per a la comarca de l'Horta Nord són reveladores d'aquesta magnitud. Així, **a 26 d'octubre del 2020, els ERTO estan afectant a més de 3.000 empreses i a 25.144 treballadors/res**. La xifra resulta especialment significativa si atenem la proporció que representen aquestes empreses sobre el total comarcal. Segons dades de setembre de 2020 procedents de TGSS, **a l'Horta Nord comptem amb 10.471 empreses, de les quals, el 32,9% es trobarien afectades per un ERTO**. A nivell municipal, i quant a la proporció d'empreses afectades, cal destacar **Burjassot (37%), Foios (43%), Godella (35,2%), Rafelbunyol (35,5%) y Tavernes Blanques (37,6%) que superan la mitjana**. També trobem alguns municipis que presenten xifres molt per davall de la mitjana. És el cas de Rocafort, amb el 11,3% de les seues empreses afectades i d'Emperador, amb un 15,38% d'empreses afectades. Les activitats econòmiques que s'han vist més afectades pels ERTO són les pertanyents al sector serveis, que sumen 2.748 empreses i representen el 79,84% del teixit empresarial afectat.

EMPRESSES I PERSONES TREBALLADORES AFECTADES PER ERTO'S							
Municipi	Nº empreses (1)	Empreses en ERTO (2)	Proporció empreses afectades	Persones treballadores afectades (3)			
				Homes	Dones	Indeterminat*	Total
Albat dels Sorells	126	42	33,3%	97	74	0	171
Alboraia	945	319	33,76%	792	730	193	1.715
Albuixech	142	42	29,6%	600	321	0	921
Alfara del Patriarca	95	30	31,58%	67	60	0	127
Almàssera	177	53	29,9%	144	84	0	228
Bonrepòs i Mirambell	95	30	31,58%	77	47	0	124
Burjassot	864	320	37,0%	1.023	1.046	423	2.492
Emperador	13	2	15,38%	4	0	0	4
Foios	214	92	43,0%	246	160	1	407
Godella	636	224	35,2%	332	424	0	756
Massalfassar	125	41	32,8%	369	174	0	543
Massamagrell	370	124	33,51%	258	238	0	496
Meliana	315	100	31,7%	216	167	0	383
Moncada	640	221	34,53%	801	501	0	1.302
Museros	270	90	33,3%	893	248	5	1.146
Paterna	3.121	1.059	33,93%	5.972	3.954	45	9.971
Pobla de Farnals, La	256	73	28,5%	171	165	0	336
Puig de Santa Maria, El	386	97	25,13%	466	357	0	823
Puçol	598	197	32,9%	548	619	103	1.270
Rafelbunyol	386	137	35,5%	436	343	0	779
Rocafort	407	46	11,3%	97	166	0	263
Tavernes Blanques	194	73	37,6%	108	93	364	565
Vinalesa	96	30	31,3%	220	102	0	322
Total	10.471	3.442	32,9%	13.937	10.073	1.134	25.144

(1) Es contempla qualsevol forma jurídica a excepció de persones treballadores autònomes. Les dades del nombre d'empreses corresponen a setembre de 2020 (dades de TGSS).

(2) Segons l'emplaçament de la seu fiscal de l'empresa. Data de referència 26 d'octubre de 2020.

(3) Persones treballadores de les empreses afectades (no necessàriament empadronades en aqueix municipi). Data de referència 26 d'octubre de 2020.

Dades/exptes. oberts pendants d'assignar per gènere

Taula 5. Empreses i persones treballadores afectades per ERTO'S.

Elaboració pròpia. Font: Generalitat Valenciana, octubre 2020

Per sectors productius, cal destacar que **quasi el 80% dels expedients de regulació temporal d'ocupació recauen en el sector serveis (79,84%)**. Li segueix el sector industrial, amb un 13,3% de les seues empreses en ERTO, i el sector de la construcció que s'ha vist afectat amb un 6,6% de les seues empreses.

El sector industrial, que representa un 9,4% del teixit empresarial, està sent afectat en major proporció pels ERTO, (el 13,3%). Cas contrari ocorre amb el sector de la construcció, que manté un 6,6% de les empreses en ERTO, quan representa el 9% del teixit empresarial en la comarcal.

Donada la importància del sector serveis, cal destacar l'anàlisi de les empreses del sector serveis que estan afectades per un ERTO, tal com reflectim en la taula 6: Igual que en la resta de sectors, un terç de les empreses del sector serveis també estan afectades per un ERTO.

En l'anàlisi per subsectors, aquests ERTO recauen fonamentalment en el subsector comerç al detall (304 empreses, el 36,8%) i en el subsector hostaleria (360 empreses, el 42,4%), superant amb escreix la mitjana.

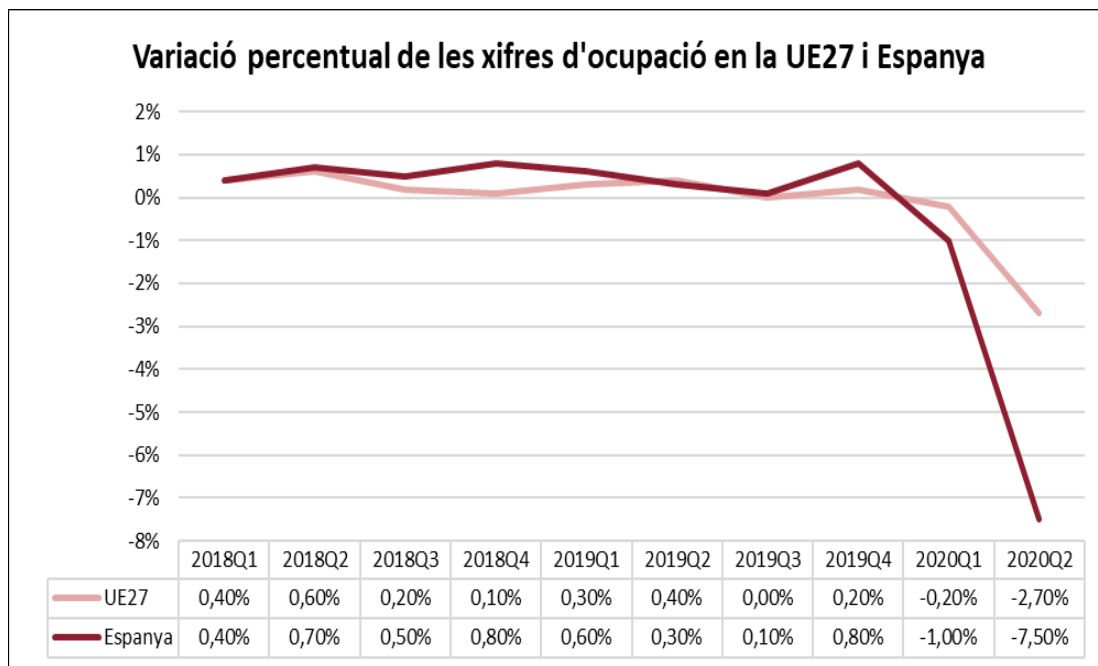
Especial atenció mereixen les 16.612 persones treballadores del sector serveis afectades pels ERTO, que representen el 66,1% del total de treballadors/res afectats/des per aquesta situació.

EMPRESSES I PERSONES TREBALLADORES AFECTADES PER ERTO'S EN SUBSECTOR SERVEIS EN L'HORTA NORD						
	Comerç majoritari	Comerç minoritari	Hosteleria	Altres Serveis	Total Serveis	Total empreses
N ^o empreses comarca	861	825	814	5.834	8.324	10.471
N ^o empreses en ERTO	251	304	360	1.833	2.748	1.059
% empreses en ERTO/total empreses	29,15%	36,8%	44,2%	31,42%	33,01%	32,87%
% empreses en ERTO/total en ERTE	7,29%	8,83%	10,46%	53,25%	79,84%	
	Comerç majoritari	Comerç minoritari	Hosteleria	Altres Serveis	Total Serveis	Total treballadors/res
Treballadors/res en ERTO	2.877	1.278	2.750	9.707	16.612	25.144
%treballadors/res en ERTO/total ERTO	11,44%	5,08%	10,94%	38,61%	66,1%	

Taula 6. Empreses i persones treballadores afectades per ERTOS en el subsector serveis en l'Horta Nord.
Elaboració pròpia. Font: Generalitat Valenciana, octubre 2020.

Per a connectar la situació generada pel SARS-CoV-2 a l'Horta Nord amb altres àmbits territorials, a continuació, exposarem algunes dades relacionades amb la desocupació en l'àmbit comarcal, autonòmic, estatal i europeu. El que pretenem no és contraposar dades, sinó connectar la situació comarcal amb la situació autonòmica, estatal i europea. Com a introducció cal assenyalar que, en clau europea, encara que en pràcticament tots els estats s'han disposat mesures per a pal·liar l'impacte de la pandèmia, s'ha assenyalat a Espanya com el país europeu que més ocupació va destruir en els dos primers trimestres de 2020⁶. Com a mostra el següent gràfic:

⁶ <https://elpais.com/economia/2020-08-31/espana-fue-el-pais-europeo-que-destruyo-mas-empleo-en-la-primera-mitad-del-ano.html> (última visita, 14/09/2020).



(1) Dades desestacionalitzades.

Figura 1. Variació percentual de les xifres d'ocupació en la UE27 i Espanya.

Elaboració pròpia. Font: Eurostat.

El mes de setembre de 2020 la població desocupada a l'Horta Nord és de 23.464 persones. En l'evolució recent de la desocupació es deixen notar els efectes de la irrupció del virus SARS-CoV-2. La desocupació ha experimentat un creixement de 3.527 persones entre setembre de 2019 i el mateix mes de 2020. La desocupació afecta més a les dones (58,6%) que als homes (41,4%).

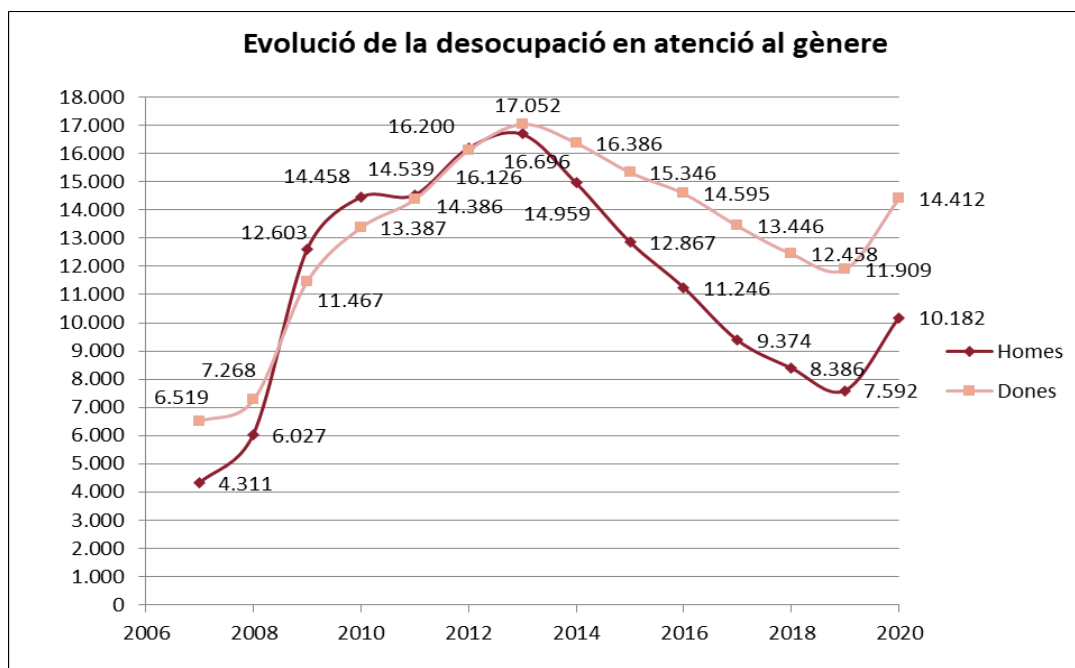


Figura 2. Evolució de la desocupació en atenció al gènere.

Elaboració pròpia. Font: LABORA. Mes de referència: maig; a excepció de les dades de juny de 2020.

Quant a la **taxa de desocupació** de la Comunitat Valenciana, ha romàs pròxima a la **mitjana espanyola** entre el primer trimestre de 2019 i el segon trimestre de 2020. No obstant això, en el segon trimestre de 2020 la taxa valenciana està prop d'un punt per damunt de la mitjana. La variació de la taxa de desocupació en la comunitat entre els segons trimestres de 2019 i 2020 és del 1,98%, un creixement que la situa com la **sisena comunitat autònoma en la qual més ha crescut la taxa de desocupació**. Cal destacar que els territoris amb menor taxa de desocupació, és a dir, el País Basc (8,59%), la Comunitat Foral de Navarra (10,08%), La Rioja (10,11%) i Aragó (11,47%) són aquells amb un major pes relatiu del sector industrial respecte a la distribució de la població ocupada segons dades de la EPA per al segon trimestre de 2020. Un motiu més per a focalitzar una de les nostres estratègies en el sector industrial.

TAXA DE DESOCUPACIÓ A ESPANYA PER COMUNITAT AUTÒNOMA							
Territori	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1	2020T2	2020T2/2019T2 (1)
Andalucía	21,05%	21,08%	22,36%	21,10%	21,09%	21,40%	0,32%
Aragón	10,49%	9,93%	8,76%	9,59%	10,12%	11,47%	1,53%
Principado de Asturias	15,03%	14,17%	14,43%	13,14%	14,37%	14,45%	0,28%
Illes Balears	17,06%	12,13%	8,18%	9,91%	18,20%	15,93%	3,80%
Canarias	20,99%	20,94%	21,15%	18,75%	18,84%	21,61%	0,67%
Cantabria	12,20%	9,01%	8,73%	11,18%	11,09%	13,76%	4,75%
Castilla y León	12,41%	11,84%	10,53%	11,21%	11,83%	12,11%	0,27%
Castilla-La Mancha	14,81%	15,57%	15,54%	16,10%	17,65%	16,77%	1,20%
Cataluña	12,69%	11,41%	9,97%	10,30%	10,43%	12,88%	1,47%
Comunitat Valenciana	14,33%	14,32%	13,39%	14,30%	14,30%	16,30%	1,98%
Extremadura	21,92%	20,29%	19,51%	23,06%	23,20%	21,34%	1,06%
Galícia	12,44%	10,81%	11,34%	11,71%	12,13%	11,75%	0,94%
Comunidad de Madrid	11,70%	10,54%	10,26%	9,99%	10,60%	12,61%	2,07%
Región de Murcia	15,12%	13,36%	14,16%	16,08%	16,46%	15,62%	2,26%
Comunidad Foral de Navarra	8,19%	7,58%	8,19%	9,01%	8,55%	10,08%	2,50%
País Vasco	8,93%	8,30%	9,10%	8,47%	7,74%	8,59%	0,28%
La Rioja	11,10%	9,86%	8,99%	9,89%	11,21%	10,11%	0,25%
Ceuta	22,31%	24,61%	28,76%	27,58%	23,89%	20,30%	-4,31%
Melilla	25,92%	26,21%	28,99%	26,81%	23,09%	23,37%	-2,84%
Total	14,70%	14,02%	13,92%	13,78%	14,41%	15,33%	1,31%

(1) S'estableix la comparativa entre el mateix trimestre de diferents anys per a evitar interferències degudes a la variació estacional de les dades.

Taula 7. Taxa de desocupació a Espanya per comunitat autònoma.

Elaboració pròpia. Font: Enquesta de Població Activa, INE.

En clau europea, Espanya presenta els segons pitjors dades amb una taxa de desocupació del 14,5% en el primer trimestre de 2020, només per darrere de Grècia (16,4%). Els dos territoris es troben lluny de les xifres que recull l'indicador per a la resta de països, sent Itàlia el següent amb una taxa més elevada (9,6%). L'elevada taxa de desocupació d'Espanya es manté al voltant del 14% tot el període,

i ascendeix des del 13,9% del quart trimestre de 2019 fins al 15,4% en el segon de 2020, d'acord amb la irrupció del virus SARS-CoV-2.

TAXA DE DESOCUPACIÓ A EUROPA (1) (2) (3)						
Territori	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4	2020Q1	2020Q2
Bèlgica	5,70%	5,40%	5,40%	5,20%	5,10%	*
Bulgària	5,10%	4,20%	3,70%	4,10%	4,60%	*
República Txeca	2,10%	1,90%	2,20%	2,10%	2,00%	*
Dinamarca	5,60%	4,80%	5,10%	5,10%	5,30%	*
Alemanya	3,40%	3,10%	3,20%	3,10%	*	*
Estònia	4,80%	5,30%	4,00%	4,20%	5,10%	*
Irlanda	4,90%	5,50%	5,40%	4,60%	4,70%	*
Grècia	19,40%	17,00%	16,50%	16,90%	16,40%	*
Espanya	14,80%	14,10%	14,00%	13,90%	14,50%	15,40%
França	9,10%	8,20%	8,40%	8,40%	8,20%	6,80%
Croàcia	7,60%	6,20%	5,80%	7,30%	7,10%	*
Itàlia	11,30%	10,00%	9,30%	10,10%	9,60%	*
Xipre	9,00%	6,60%	6,90%	6,50%	7,40%	7,00%
Letònia	7,10%	6,60%	6,20%	6,20%	7,70%	*
Lituània	6,70%	6,30%	6,30%	6,60%	7,40%	*
Luxemburg	5,40%	5,30%	5,90%	5,80%	6,30%	*
Hongria	3,60%	3,40%	3,50%	3,40%	3,80%	*
Malta	3,80%	3,60%	3,80%	3,60%	3,70%	*
Països Baixos	3,70%	3,30%	3,20%	3,30%	3,30%	*
Àustria	5,00%	4,50%	4,50%	4,20%	4,70%	*
Polònia	4,00%	3,30%	3,20%	2,90%	3,20%	*
Portugal	7,00%	6,50%	6,40%	6,90%	6,90%	5,80%
Romania	4,20%	3,90%	4,00%	4,00%	4,40%	*
Eslovènia	4,90%	4,30%	4,80%	4,00%	4,60%	*
Eslovàquia	5,90%	5,80%	5,90%	5,70%	6,00%	*
Finlàndia	7,20%	7,80%	6,20%	6,20%	7,30%	*
Suècia	7,50%	7,30%	6,70%	6,50%	7,80%	*
Regne Unit	3,80%	3,80%	4,00%	3,70%	3,90%	*
UE27	7,40%	6,70%	6,60%	6,70%	*	*

(1) La taula contempla els 27 països que conformen la Unió Europea actualment i el Regne Unit.

(2) S'observen lleugeres diferències entre la taxa de desocupació oferida per Eurostat i la de l'INE.

(3) Taxa de desocupació de les persones compreses en edats entre els 15 i els 64 anys

*Dades no disponibles.

Taula 8. Taxa de desocupació a Europa.

Elaboració pròpia. Font: Eurostat.

3.2. Sectors productius: indústria i comerç

Pel que respecta als sectors productius predominants a la comarca de l'Horta Nord cal fer esment exprés al sector terciari i al secundari. Hem de recordar que aproximadament el **80% del pes relatiu a la comarca prové del sector terciari**.

Presentem a continuació una taula que recull els subsectors més representatius que integren el sector serveis quant a empreses, segons dades del mes de setembre de 2020. Com podem observar, la suma del comerç majoritari, el comerç minoritari i l'hostaleria representa el 23,77% de les empreses de l'Horta Nord (2.490 en total).

NOMBRE D'EMPRESSES PER SECTOR D'ACTIVITAT I MUNICIPI (*)																
Municipi	Sector Primari		Sector Indústria		Construcció		Serveis						Total			
	Total	%	Total	%	Total	%	Comerç majoritari		Comerç minoritari		Hostaleria			Altres serveis	Total Serveis	
							Total	%	Total	%	Total	%		Total	%	Total
Albalat del Sorells	10	7,94%	14	11,11%	12	9,52%	8	6,35%	12	9,52%	8	6,35%	62	90	71,43%	126
Alboraia	15	1,59%	83	8,78%	59	6,24%	67	7,09%	68	7,20%	97	10,26%	556	788	83,39%	945
Albuixech	6	4,23%	23	16,20%	10	7,04%	13	9,15%	6	4,23%	12	8,45%	72	103	72,54%	142
Alfara del Patriarca	3	3,16%	6	6,32%	10	10,53%	3	3,16%	11	11,58%	6	6,32%	56	76	80,00%	95
Almàssera	7	3,95%	16	9,04%	21	11,86%	9	5,08%	14	7,91%	15	8,47%	95	133	75,14%	177
Bonrepòs i Mirambell	7	7,37%	10	10,53%	12	12,63%	11	11,58%	5	5,26%	3	3,16%	47	66	69,47%	95
Burjassot	4	0,46%	42	4,86%	115	13,31%	35	4,05%	108	12,50%	104	12,04%	456	703	81,37%	864
Emperador	0	0,00%	1	7,69%	2	15,38%	1	7,69%	2	15,38%	0	0,00%	7	10	76,92%	13
Foios	10	4,67%	23	10,75%	20	9,35%	10	4,67%	18	8,41%	10	4,67%	123	161	75,23%	214
Godella	8	1,26%	14	2,20%	30	4,72%	21	3,30%	32	5,03%	32	5,03%	499	584	91,82%	636
Massalfassar	3	2,40%	23	18,40%	9	7,20%	19	15,20%	7	5,60%	10	8,00%	54	90	72,00%	125
Massamagrell	10	2,70%	36	9,73%	54	14,59%	24	6,49%	42	11,35%	38	10,27%	166	270	72,97%	370
Meliana	25	7,94%	34	10,79%	26	8,25%	14	4,44%	35	11,11%	24	7,62%	157	230	73,02%	315
Moncada	13	2,03%	86	13,44%	86	13,44%	31	4,84%	61	9,53%	56	8,75%	307	455	71,09%	640
Museros	19	7,04%	53	19,63%	30	11,11%	29	10,74%	20	7,41%	19	7,04%	100	168	62,22%	270
Paterna	13	0,42%	316	10,12%	256	8,20%	380	12,18%	218	6,98%	191	6,12%	1.747	2.536	81,26%	3.121
Pobla de Farnals, La	3	1,17%	26	10,16%	20	7,81%	10	3,91%	16	6,25%	35	13,67%	146	207	80,86%	256
Puig de Santa Maria, El	25	6,48%	25	6,48%	22	5,70%	68	17,62%	25	6,48%	36	9,33%	185	314	81,35%	386
Puçol	14	2,34%	45	7,53%	46	7,69%	42	7,02%	46	7,69%	62	10,37%	343	493	82,44%	598
Rafelbunyol	12	3,11%	87	22,54%	40	10,36%	49	12,69%	33	8,55%	21	5,44%	144	247	63,99%	386
Rocafort	1	0,25%	5	1,23%	15	3,69%	10	2,46%	13	3,19%	14	3,44%	349	386	94,84%	407
Tavernes Blanques	1	0,52%	16	8,25%	31	15,98%	2	1,03%	17	8,76%	16	8,25%	111	146	75,26%	194
Vinalesa	2	2,08%	9	9,38%	17	17,71%	5	5,21%	6	6,25%	5	5,21%	52	68	70,83%	96
TOTAL	211	2,02%	993	9,48%	943	9,01%	861	8,22%	815	7,78%	814	7,77%	5.834	8.324	79,50%	10.471

(*)Es contempla qualsevol forma jurídica a excepció de les persones treballadores autònomes.

Taula 9. Nombre de empreses per sector d'activitat i municipi.

Elaboració pròpia. Font TGSS, setembre 2020.

El **comerç majoritari, el comerç minoritari i l'hostaleria** també tenen un pes important sobre el total de persones treballadores de l'Horta Nord, aglutinant a 43.713 persones treballadores, és a dir, al voltant del **33 % de les persones treballadores** de la comarca. Les xifres exposades mostren la rellevància de les activitats comercials dins del sistema productiu comarcal.

EVOLUCIÓ D'EMPRESSES PER SECTOR D'ACTIVITAT EN L'HORTA NORD												
Sector	2011		2014		2017		2019		may-20		sep-20	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Sector primari	191	2,20%	201	1,99%	207	1,88%	193	1,75%	213	2,05%	211	2,02%
			10	0,21%	6	0,12%	-14	0,13%	20	-0,30%	-2	0,04%
Indústria	1.243	14,35%	1.135	11,26%	1.156	10,49%	1.131	10,28%	1.002	9,65%	993	9,48%
			-108	3,08%	21	0,77%	-25	0,22%	-129	0,62%	-9	0,17%
Construcció	886	10,23%	648	6,43%	867	7,87%	938	8,52%	925	8,91%	943	9,01%
			-238	3,80%	219	-1,44%	71	-0,65%	-13	-0,39%	18	-0,10%
Serveis	6.345	73,23%	8.095	80,32%	8.789	79,76%	8.745	79,45%	8.241	79,39%	8.324	79,50%
			1.750	-7,09%	694	0,55%	-44	0,31%	-504	0,06%	83	-0,11%
Evolució d'empreses			10.079		11.019		11.007		10.381	-5,69%	10.471	0,87%
			1.414	2014/2011	940	2017/2014	-12	2019/2017	-626	May.20/may.19	90	Sept.20/may.20

Taula 10. Evolució d'empreses per sector d'activitat en l'Horta Nord.

Elaboració pròpia. Font TGSS, setembre 2020.

Quant a l'evolució d'empreses per sector d'activitat, la comarca de l'Horta Nord ha experimentat entre les empreses registrades el mes de setembre de 2019 i el mes de maig de 2020, un descens de l'ordre de 626 empreses (sent el sector industrial, amb 129, i el sector serveis, amb 504, els més afectats). En la comparativa maig 2020 i setembre 2020 es registren 90 empreses més, situant-se la xifra en 10.471. Aquest augment es registra en el sector de la construcció i dels serveis. L'increment en el nombre d'empreses més significatiu contemplat en aquesta sèrie, es recull l'any 2014, en el qual, respecte de l'any 2011, es van registrar un total de 1.414 noves empreses. En aquest any el sector serveis va recollir 1.750 noves empreses, enfront d'una pèrdua d'empreses equivalent a les 108 en el sector industrial i 238 en el sector de la construcció.

EVOLUCIÓ DEL NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES PER SECTOR D'ACTIVITAT EN L'HORTA NORD*												
Sector	2011		2014		2017		2019		may-20		sep-20	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Sector primari	2.539	2,34%	1.872	1,81%	1.998	1,70%	1.580	1,24%	1.758	1,36%	1.589	1,21%
			-667		126		-418		178		-169	
Indústria	20.100	18,51%	17.558	16,95%	19.794	16,84%	22.538	17,75%	20.564	15,95%	20.964	15,94%
			-2.542		2.236		2.744		-1.974		400	
Construcció	7.867	7,24%	5.468	5,28%	7.481	6,36%	8.695	6,85%	8.604	6,67%	9.017	6,86%
			-2.399		2.013		1.214		-91		413	
Serveis	78.084	71,91%	78.684	75,96%	88.264	75,09%	94.133	74,15%	98.018	76,02%	99.921	75,99%
			600		9.580		5.869		3.885		1.903	
TOTAL	108.590		103.582		117.537		126.946		128.944		131.491	
			-5.008		13.955		9.409		1.998		2.547	

(*) Inclou persones treballadores per compte d'altri i per compte propi..

Taula 11. Evolució del nombre de persones treballadores per sector d'activitat en l'Horta Nord.

Elaboració pròpia. Font: TGSS, setembre 2020.

Respecte de l'any 2011 s'ha produït un increment en el nombre de persones treballadores de l'ordre de 22.901. No obstant això, havent incorporat en la sèrie els mesos de maig i de setembre de l'any 2020, veiem que encara que es continua amb una tendència positiva respecte de l'exercici 2019, a excepció del sector industrial al maig de 2020 i el sector primari al setembre de 2020, observem un alentiment del creixement de l'ocupació considerable, devent no perdre de vista que, a més, s'han posat en marxa les mesures específiques de protecció de l'ocupació com són els ERTOS.

NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES PER SUBSECTORS DEL SECTOR SERVEIS I PER MUNICIPI A L'HORTA NORD												
Municipis	Comerç majoritari		Comerç minoritari		Hostaleria		Altres Serveis		Total Serveis		Total Treballadors/res (2)	
	R.Gral (1)	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.		
Albalat del Sorells	42	16	48	39	23	20	168	119	281	194	475	
Alboraia	446	154	1.352	266	731	191	2.335	872	4.864	1.483	6.347	
Albuixech	552	7	52	43	39	26	549	121	1.192	197	1.389	
Alfara del Patriarca	98	8	56	36	13	19	1.154	81	1.321	144	1.465	
Almàssera	141	30	45	75	64	38	256	226	506	369	875	
Bonrepòs i Mirambell	82	21	16	30	3	25	230	112	331	188	519	
Burjassot	110	99	396	398	1.854	215	4.449	955	6.809	1.667	8.476	
Emperador	7	1	3	3	0	5	16	22	26	31	57	
Foios	164	38	55	83	28	50	370	219	617	390	1.007	
Godella	81	105	97	158	119	78	3.177	564	3.474	905	4.379	
Massalfassar	305	8	190	29	77	20	420	82	992	139	1.131	
Massamagrell	233	52	564	200	195	119	1.123	363	2.115	734	2.849	
Meliana	73	51	105	111	92	71	462	309	732	542	1.274	
Moncada	249	74	196	214	182	116	2.055	552	2.682	956	3.638	
Museros	990	38	141	55	57	39	459	185	1.647	317	1.964	
Paterna	4.670	416	2.513	714	2.938	397	24.916	2.383	35.037	3.910	38.947	
Pobla de Farnals, La	116	35	37	88	299	81	534	251	986	455	1.441	
Puig de Santa Maria, El	525	76	97	77	238	58	736	310	1.596	521	2.117	
Puçol	752	138	112	152	1.572	145	1.703	638	4.139	1.073	5.212	
Rafelbunyol	266	55	126	88	79	62	754	286	1.225	491	1.716	
Rocafort	20	81	35	81	48	46	812	441	915	649	1.564	
Tavernes Blanques	30	22	11.893	69	31	55	295	232	12.249	378	12.627	
Vinlesa	47	10	30	26	10	21	222	86	309	143	452	
TOTAL	9.999	1.535	18.159	3.035	8.692	1.897	47.195	9.409	84.045	15.876	99.921	

(1) Inclou sistemes integrats en el RGSS (Artistes, Professionals taurins, Treballadors/res ferroviaris/àries, Jugadors/res professionals de futbol, Personal Emprat de llar).

(2) Sumatori de treballadors/res autònoms/es i de treballadors/res per compte d'altri.

Taula 12. Nombre de persones treballadores per Règim General o Especial Autònom, subsectors del sector serveis i per municipi a l'Horta Nord.

Elaboració pròpia. Font: TGSS. Mes de referència: setembre de 2020.

S'ha de subratllar que un dels principals motors de la recuperació davant la crisi econòmica de 2008 en la Comunitat Valenciana ha vingut dels serveis tradicionals lligats amb el comerç, el transport i l'hostaleria, (IVIE, Institut Valencià d'Investigacions Econòmiques, 2018). En els últims anys, i més si cap amb l'escenari configurat en l'actualitat amb la crisi del virus SARS-CoV-2, ha irromput l'economia digital i la necessitat d'aprofundir en el desenvolupament i impuls d'Internet i les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (d'ara en avant TIC) per a millorar les comunicacions i l'intercanvi comercial.

El comerç de proximitat afronta un escenari en el qual la competència de les grans corporacions del comerç *online* se suma a la de les grans superfícies comercials i a l'influx de la ciutat de València com a focus d'atracció comercial. El *Estudio socioeconómico de l'Horta Nord* (Pactem Nord, 2005) ja assenyalava els reptes plantejats per les superfícies comercials i l'atracció de la ciutat de València.

Tot això suposa un repte de gran importància, **el repte de la transformació digital**, però amb gran capacitat transformadora sobre l'activitat comercial. Així, són diversos els plans impulsats des de les administracions per a promoure el comerç electrònic. Des de les institucions locals fins a les europees, passant per les autonòmiques i les estatals s'han implicat per a promoure aquesta transformació. Des dels diferents estaments administratius es comparteix la visió que les economies que més avancen en la digitalització de les seues empreses, estaran més ben posicionades en el mercat global (Ministeri d'Energia, Indústria i Turisme, 2013).

La **irrupció de l'economia digital** suposa l'aparició, tant de noves **amenaces**, com de noves **oportunitats** per al comerç de proximitat. Aquest incipient escenari implica l'arribada de nova competència als mercats locals: empreses sense instal·lacions físiques en el territori que operen a través d'Internet i empreses localitzades en la zona amb espais físics i digitals de venda. El comerç *online* i la seua infraestructura logística propicien efectes adversos sobre el comerç local per diferents raons, com per exemple els següents: a) les grans empreses comercials que operen en Internet tenen major capacitat presenten avantatges per a la reducció de preus i la realització d'ofertes; b) la disminució del temps de lliurament de les compres progressa cap a la immediatesa de la compra; c) la inversió de temps i la mobilitat necessària per a comprar *online* són mínimes; d) Internet ofereix una àmplia gamma de productes; i e) la possibilitat d'opinar sobre els productes tix una xarxa en la qual uns/unes usuaris/àries aporten informació a altres sobre productes del seu interès.

No obstant això, la digitalització també genera noves oportunitats que poden ser aprofitades pels xicotets comerços, multiplicant les possibilitats per a la publicitat i les vies de comunicació amb les persones consumidores. A més, el comerç online amplia el mercat dels comerços més enllà de l'entorn local.

Els/les comerciants i el personal expert que ha participat en la investigació assenyalen la importància de **treballar en aquesta direcció** i recalquen que la irrupció del SARS-CoV-2 ha posat de manifest la necessitat que els comerços de proximitat tinguin **presència digital**. Les principals barreres són la falta de consciència sobre aquesta situació i la bretxa digital (pel que respecta a l'edat de els/les comerciants).

El paper de les associacions comercials també és una qüestió fonamental per al desenvolupament del sector. Els comerços i el personal expert recalquen el treball de les associacions per a unir als comerços i defensar els seus interessos. També destaquen el seu treball en favor de la digitalització del sector mitjançant la programació de formacions i el seu valor com a plataformes comunicatives per a visibilitzar el comerç local.

En l'àmbit del comerç de proximitat, els **mercats municipals** presenten problemàtiques i característiques específiques. Així, requereixen de línies específiques per a l'abordatge de la seua revitalització. La seua importància no és només comercial, perquè històricament han sigut part fonamental en la vida dels municipis i poden tindre un paper important per a aconseguir un model de ciutat més sostenible i amb senyes d'identitat pròpia.

Finalment, cal ressaltar la importància de la qüestió mediambiental en el desenvolupament del sector comercial. El canvi climàtic i la necessitat de frenar el seu avanç són reptes centrals de la nostra actualitat. En aquest context, **el comerç de proximitat pot ser un sector d'avantguarda en la implementació de l'economia circular, avançant cap a un comerç i un consum més responsables.**

El sector industrial a la comarca de l'Horta Nord es revela com un sector d'importància estratègica i que s'ha de potenciar pels considerables avantatges que presenta, ja que per cada 100 llocs de treball creats en aquest sector, es calcula que es creen entorn de 60 i 200 nous llocs laborals. En el territori valencià destaquen els tradicionals districtes industrials de sectors com el calçat, la ceràmica, el joguet o uns altres. Mentrestant, per al cas de l'Horta Nord, cal observar aquesta realitat des d'una perspectiva metropolitana, caracteritzada per **una estructura industrial diversificada**, on no existeix un sector hegemònic del qual depenga la dinàmica econòmica de tot el territori (Pactem Nord, 2005). Aquest tipus d'estructura industrial es veu beneficiada per les dinàmiques i les lògiques pròpies de les grans àrees urbanes, entre elles, menors costos o millor aprofitament de la mà d'obra qualificada, o altres externalitats positives com ara un millor ús dels recursos tecnològics, una millor accessibilitat o la concentració d'activitats innovadores. En aquest sentit, l'aprofitament dels beneficis que suposa la "fertilización cruzada", pròpia de la nostra comarca, ha de ser un element a considerar en les nostres estratègies. A més, aquesta diversitat de subsectors industrials també es considera avantatjosa en situacions de crisi econòmica, com en l'ens trobem en l'actualitat a causa del SARS-CoV-2. Aquest avantatge és manifestat per algun/a dels informants clau que han participat en la investigació:

“(…) la comarca té alguns avantatges, la primera és que té un teixit productiu molt variat, i per tant diguem si hem de posar els ous en diverses cistelles, perquè lògicament té més possibilitats que t'afecte menys, en principi.” (Responsable d'acció sindical USO-CV).

Malgrat aquesta diversitat, **existeixen algunes activitats que defineixen cert patró d'especialització de la indústria comarcal predominant a la nostra comarca, destacant especialment el sector metalmeccànic i l'alimentari.** Aquests es caracteritzen per estar formats per un entramat d'empreses de grandària relativament reduïda, amb uns nivells d'innovació amb possibilitats de millora, així com amb manques en inversió en béns d'equip o maquinària. A més, apareix en determinades indústries un dèficit en formació especialitzada per a l'acompliment de determinats llocs de treball. Amb tot, la diversitat sectorial ha de ser observada com una oportunitat per a la introducció de millores en innovació, tant en maquinària com en processos i productes. És doncs, un factor de rellevància l'apostar per la innovació en el sector industrial, tenint en compte que els beneficis o *spillovers* (vessaments) que es generen són de magnitud considerable, i que poden ser profitosos per a la millora de la nostra indústria, i, en suma, al teixit productiu de la comarca.

Aquesta aposta té lloc en un context en el qual el pes relatiu del nombre d'empreses del sector industrial ha disminuït a la comarca, així com en la Comunitat Valenciana i en el conjunt d'Espanya, encara que en els dos últims àmbits territorials el nombre d'empreses industrials creix en xifres absolutes. No obstant això, a l'Horta Nord el nombre d'empreses s'ha reduït lentament, malgrat que el pes relatiu del sector continua sent major que a Espanya i en la Comunitat Valenciana. A juny de 2020, l'Horta Nord compta amb un total de 993 empreses que desenvolupen diferents activitats industrials que ocupen a un total de 20.964 treballadors/res, el 15,94% del total de treballadors/res.

EVOLUCIÓ DEL NOMBRE D'EMPRESSES DEL SECTOR INDUSTRIAL (1)								
Territori	2015		2017		2019		2020	
	Indústria	% s/Total empreses	Indústria	% s/Total empreses	Indústria	% s/Total empreses	Indústria	% s/Total empreses
Horta Nord (2)	1.159	10,98%	1.156	10,49%	1.131	10,28%	993	9,48%
C.V. (3)	24.243	7,14%	24.371	6,96%	24.945	6,86%	-	-
Espanya (3)	198.004	6,21%	198.805	6,06%	199.076	5,92%	-	-

(1) Les xifres de 2018 no estan disponibles, així com les xifres de 2020 per a la Comunitat Valenciana i Espanya.

(2) Dades anuals corresponents al mes de setembre, a excepció de les dades de juny de 2020.

(3) Dades anuals corresponents al mes de gener.

Taula 13. Evolució del nombre d'empreses del sector industrial.

Elaboració pròpia. Fuentes: INE i TGSS.

El pes relatiu de l'empresa industrial és major a la comarca que en el territori autonòmic amb una diferència de quatre punts percentuals. Aquesta diferència és menys significativa en termes d'ocupació, sent el pes industrial un punt major a la comarca que en la Comunitat Valenciana, 16% enfront del 15% (Hermosilla, 2019). A nivell municipal, aquest sector té major rellevància en termes relatius en els municipis de Rafelbunyol, Museros, i Albuixech, representant un 22,54%, 19,63% i 16,20% del seu entramat empresarial, mentre que Paterna és el municipi amb un major nombre d'empreses en termes absoluts (316 empreses).

Aquest sector també compta amb una sèrie d'avantatges si el comparem amb altres sectors, com a major estabilitat, menor estacionalitat, millors horaris laborals, o uns altres. Malgrat aquests avantatges, les empreses i les persones expertes apunten que existeixen llocs de difícil cobertura en aquest sector i que a més també existeix un biaix de gènere. (Gálvez, 2019).

Per tant, tenim diverses línies d'actuació en les quals es necessita treballar. D'una banda, és necessari atraure a la població jove al sector industrial, població que té unes taxes d'atur per damunt del 30%. D'altra banda, és imprescindible que l'oferta formativa s'ajuste als requeriments de les empreses del territori.

Aquesta manca ve recollida en el **Plan Estratégico de la Industria Valenciana 2018-2023** (d'ara en avant PEIV, 2017). Aquest document té com a objectiu el disseny d'un conjunt d'iniciatives específiques ajustades a cada sector industrial predominant en la comunitat. Aquest Pla està compost per una sèrie de reptes, que té com a finalitat millorar les condicions estructurals de competitivitat de la indústria valenciana, i per plans sectorials, que són un full de ruta per a fomentar la competitivitat de cadascun dels sectors.

Los **Reptes Estratègics** estan compostos per un total de 16 reptes i busquen cobrir certes manques o incrementar algunes característiques amb potencialitat de millora, com el foment de *clusters*, de la cooperació, de la innovació, l'ajust de la formació de Formació Professional a la realitat empresarial, etc.

La **innovació és un element clau** que es tracta en aquest Pla, i que també s'ha tractat durant el treball de camp. En general, es pensa que el nivell d'innovació de les empreses de la comarca no és suficient. Així i tot, trobem fragments discursius d'algun/a informant clau que planteja que a la comarca de l'Horta Nord, en termes relatius, el nivell d'innovació és major que en la resta de la Comunitat Valenciana.

Quant a la innovació que es duu a terme per les empreses de la Comunitat Valenciana, aquesta part d'una inversió reduïda, ja que només es destina un 6% a

I+D+i i, a més, la majoria no compten amb un departament d'I+D+i. (Oficina de Transformació Digital, 2020).

La **millora dels nivells d'innovació en el teixit empresarial autonòmic** fa que siga de vital importància incrementar la inversió en aquesta matèria. Per a això, el PEIV (2017) planteja el foment dels *networking* i la formació d'aliances, ja que aquest tipus de relacions empresarials es considera primordial per a augmentar la competitivitat. Aquesta necessitat també és recollida per les persones que han participat en la investigació. En els seus discursos afirmen que actualment la cooperació és limitada i és necessari reforçar-la:

“[És] Dolenta. A Espanya no compartim informació. Quan no comparteixes informació, en aquest cas, el que fa és que eres menys competitiu. (...)”
(Empresa del sector de la indústria – E2 –).

Una manera de fomentar la col·laboració és mitjançant consorcis d'innovació i col·laboració d'empreses tractores amb pimes locals, que recollim en la línia estratègica 1.2. Així mateix, la col·laboració intersectorial també és un pilar fonamental per a accelerar la innovació i la transformació digital en la indústria territorial. D'aquesta forma es creen vincles de la cadena de valor, al mateix temps que es promouen els *clusters*.

3.3. Formació professional

Donades les característiques del nostre sistema productiu, es requereix prestar l'atenció deguda a l'aspecte formatiu sent aconsellable l'adequació entre l'oferta formativa i les necessitats del teixit productiu, i tenint en consideració, igualment, les trajectòries vitals i acadèmiques de les persones, aspectes ja avançats en l'estudi “*Formación profesional y mercado de trabajo en la comarca de l’Horta Nord*” (Pactem Nord, 2010). I és que, en general, **el nivell educacional és un aspecte bàsic en un territori pel seu impacte en el desenvolupament de les persones, del teixit econòmic i empresarial, així com en altres àmbits: en el polític, cultural, etc.** Per tant, educació i formació són actius que determinen les competències que posseeix la societat.

Quant al nivell d'estudis de la població resident a l'Horta Nord l'any 2011, és important destacar que **més de 50.000 persones aconseguen únicament el nivell primari educatiu, de les quals una mica més de 22.000 són analfabetes i sense estudis:**

NIVELL D'ESTUDIS DE LA POBLACIÓ RESIDENT A L'HORTA NORD PER SEXE					
Detall del nivell d'estudis	Total	D.	%	H.	%
Persones analfabetes	3.830	2.735	71,41 %	1.100	28,72 %
Persones sense estudis	18.580	10.720	57,70 %	7.860	42,30 %
Persones amb 5 anys d'escola (1)	31.805	16.475	51,80 %	15.330	48,20 %
ESO, EGB o Batxiller Elemental (2)	69.510	32.815	47,21 %	36.695	52,79 %
Batxiller, COU, PREU	30.630	14.880	48,58 %	15.750	51,42 %
FP G ^o medi, FP I, certificat de l'E.O.I.	17.445	8.870	50,85 %	8.575	49,15 %
FP G ^o superior, FP II, Mestratges	17.530	8.445	48,17 %	9.085	51,83 %
Diplomatura universitària	17.055	10.010	58,69 %	7.045	41,31 %
Grau universitari o similar	3.820	1.960	51,31 %	1.860	48,69 %
Llicenciatura universitària	22.420	11.760	52,45 %	10.660	47,55 %
Màster oficial universitari (3)	3.130	1.495	47,76 %	1.635	52,24 %
Doctorat	1.945	780	40,10 %	1.160	59,64 %
Total	237.700	120.945	50,88 %	116.755	49,12 %

(1) Persones que van anar a escola 5 anys o més però no van arribar a l'últim curs d'ESO, EGB o Batxiller Elemental.

(2) Persones que van arribar a l'últim curs d'ESO, EGB o Batxiller Elemental o tenen el Certificat d'Escolaritat o d'estudis primaris.

(3) Màster oficial universitari (a partir de 2006), especialitats mèdiques o anàlogues

Taula 14. Persones per nivell d'estudis de la població resident a l'Horta Nord segons sexe.

Elaboració pròpia. Font: INE. Censos de Població i Habitatges 2011.

Davant aquestes dades que mostren els baixos nivells formatius, cal afegir **les diferències significatives que trobem segons sexe**. Les titulacions de les branques d'educació, salut i serveis socials presenten major presència femenina, enfront de les de ciències, informàtica, arquitectura, construcció i formacions tècniques i industrials on trobem major audiència masculina.

A més del baix nivell formatiu i de la segmentació per gènere segons estudis, alguns/nes experts/es entrevistats/des assenyalen que la formació no està donant resposta a les necessitats de l'entramat empresarial. Una de les causes d'aquesta inadequació és **la falta de relació existent entre tots dos ecosistemes: l'educatiu/formatiu i l'empresarial**. Així mateix, existeix un dèficit de llocs tècnics que es produeix per la falta de titulats/des en formació professional, situació que pot haver-se d'al fet que aquesta ha quedat relegada a un segon pla en el debat sobre el nostre sistema educatiu (Generalitat Valenciana, 2017), sent estesa la consideració de la formació professional com una alternativa al batxillerat per a arribar a la universitat (Pactem Nord, 2010). Aquesta **falta de personal titulat en formació professional s'observa especialment en el sector industrial**. Així doncs, per a cobrir aquesta necessitat són primordials tres aspectes: a) millorar la imatge de la indústria perquè siga un sector atractiu per a les persones joves, b) que l'oferta formativa dels centres s'actualitze, i c) feminitzar el sector. El Consell de la Generalitat ha plantejat una línia estratègica en Formació Professional, en

considerar-la com una eina que ajuda a la transformació laboral i econòmica. Sobre aquest tema, el document de la Generalitat Valenciana (2010: 105) resa el següent: “Entenem que la Formació Professional és una pota fonamental en aquesta transformació econòmica i industrial que el nostre país necessita”.

Entre altres aspectes, per a impulsar aquesta etapa formativa, és necessari **augmentar el seu atractiu** de tal forma que les empreses busquen aquests perfils en les seues organitzacions, al mateix temps que la ciutadania valore aquesta opció com una possibilitat de desenvolupament professional real (CEDEFOP, 2010). Amb això es combatria la desocupació juvenil i es donaria resposta als llocs de difícil cobertura existents en els llocs tècnics. D'igual forma, per a l'augment de la qualitat d'aquesta formació seria aconsellable persistir en la innovació i en un procés de transformació constant per a així, adaptar-se a les demandes de la nostra societat (Hermosilla i Senent, 2019).

Diversos/es experts/es ens remarquen la falta d'adequació i la necessitat de potenciar la Formació Professional:

“(…) l'actual Formació Professional que hi ha, normalment no els encaixa bé, el sistema de pràctiques, que són estades molt curtes, tampoc els encaixa, la grandària d'empresa espanyola molt xicoteta, tampoc facilita que la gent faça pràctiques.” (Un/a representant de l'Associació d'empreses del Polígon Industrial Font del Pitxer – ASIVALCO –).

En el cas de l'Horta Nord, en el curs 2019-2020 es van impartir un total de 117 titulacions, prevalent les d'Electricitat i electrònica i Sanitat, segons dades de la Generalitat Valenciana.

Una via d'unió entre tots dos ecosistemes (empresarial i formatiu) és a través de les pràctiques professionals. La instauració de la **Formació Professional Dual**, una formació que combina pràctiques i formació durant l'any lectiu, compta amb un bon acolliment i es considera com a avantatjosa per alguns/nes experts/es entrevistats/des, en augmentar les possibilitats de els/les joves d'inserció en el mercat laboral. Amb tot, aquest tipus de formació també compta amb diverses manques. L'informe de *Propuestas sobre Formación Profesional Dual* (CCOO, 2019) assenyala la densitat normativa i les diferents tipologies existents, que desemboca en diferents interpretacions de la formació com una barrera que presenta aquest tipus de formació. A més, a causa dels canvis en la legislació laboral s'ha desvirtuat el caràcter del contracte formatiu. Aquest informe declara que aquesta formació hauria de dotar-se de major inversió i de major compromís per part de les administracions educatives, i d'aquesta forma augmentaria la qualitat i, per tant, la

participació de l'estudiantat en aquesta mena de formació que, segons les últimes xifres està per davall del 3%.

ALUMNAT EN ENSENYAMENTS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL. CURS 2016-2017/2018-2019					
Tipologia		2016-2017		2018-2019	
		Total	Comunitat Valenciana	Total	Comunitat Valenciana
FP Bàsica	Dual	414	1	512	13
	N	69.528	10.783	73.810	11.551
	% D/N	0,60	0,01	0,69	0,11
CF FP Grau Medi	Dual	7.422	661	9.428	1.048
	N	337.708	41.759	344.449	41.631
	% D/N	2,20	1,58	2,74	2,52
CF FP Grau Superior	Dual	12.521	779	16.400	1.184
	N	371.840	42.714	406.577	44.197
	% D/N	3,37	1,82	4,03	2,68
Total	Dual	20.357	1.441	26.340	2.245
	N	779.076	95.256	824.836	97.379
	% D/N	2,61	1,51	3,19	2,31

Taula 15. Alumnat en ensenyaments de Formació Professional. Curs 2016-2017/2018-2019.

Elaboració Pròpia. Font: Estadística dels Ensenyaments no universitaris. Subdirecció General d'Estadística i Estudis del Ministeri d'Educació i Formació Professional.

Actualment, la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport planteja canvis en aquesta mena de modalitat amb l'objectiu d'incrementar el nombre d'alumnes que realitzen aquesta formació. Segons mitjans digitals (Europa Press, 9 juliol 2020), l'esborrany de l'orde de la FP Dual valenciana contempla la remuneració econòmica durant la formació en l'empresa, i aquesta no pot ser menor del 50% el primer any, del 70% el segon any i del 90% el tercer any del salari mínim interprofessional. Així mateix, en *Alcem-ens. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020b) es fa patent la idea de desenvolupar un pla de prospectors per a la dinamització d'aquesta mena de formació.

Per tant, és important poder **territorialitzar la Formació Professional**, com ja es va poder observar en l'estudi de 2010 (Pactem Nord, 2010), això és, tractar d'adequar l'oferta formativa d'un territori a les necessitats existents i augmentar la relació entre aquests ecosistemes perquè no funcionen com a ens aïllats. Aquesta relació es pot promoure impulsant i millorant el sistema de pràctiques existent, i realitzant una sèrie d'accions que vagen encaminades a buscar espais de trobada entre tots dos sistemes.

Entre les funcions assignades al sistema educatiu i formatiu, està la de millorar l'ocupabilitat de les persones i atorgar unes competències i habilitats, a més d'unes credencials a la població ("credencialismo fuerte", Collins, 1978) per a poder optar a possibles ocupacions en el mercat laboral. Per tant, la formació és un vehicle per a la inserció sociolaboral. En aquest sentit, hem de fer referència al fet que la formació

brinda a la **població jove** vies per a millorar la seua situació. Una situació marcada per una precarietat elevada, més si cap amb els negatius indicadors que assoten al col·lectiu. Un exemple el trobem en les altíssimes **taxes de desocupació juvenil** en la franja d'edat de 20 a 24 anys, que en la Comunitat Valenciana ascendeixen per a l'I trimestre de l'any 2020 a quasi el 28%, segons dades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Davant la situació del SARS-CoV-2, l'Organització Internacional del Treball (d'ara en avant, OIT) va realitzar i va difondre una Enquesta Global **sobre els/les joves** i el SARS-CoV-2 (OIT, 2020). En aquesta enquesta han col·laborat 112 països i s'ha aconseguit una mostra de més 12.000 persones. Els resultats d'aquest qüestionari deixen constància dels **efectes negatius de la pandèmia**. Situació que es replica en l'informe *Juventud en riesgo. Análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España* (López Oller, 2020), on es plasma que un 33% de població jove ocupada treballava en el comerç i l'hostaleria, sectors que han sigut els més perjudicats com a conseqüència del SARS-CoV-2. El Consell de la Joventut i el Institut Valencià de la Joventut mostren en una enquesta realitzada l'impacte de la pandèmia entre la població jove. Els seus resultats també mostren la situació precària de els/les joves en el territori. Una qüestió preocupant és l'emancipació. Les dades revelen que un 71,8% viu en la llar familiar i, encara que aquesta dada no era molt diferent abans de la pandèmia, el 41,1% de les i els enquestats consideren que el moment de l'emancipació es retardarà.

3.4. Bretxa digital, teletreball i relació administració-ciutadania

La declaració de l'estat d'alarma i el seu consegüent confinament han revelat alguns dèficits existents, un d'ells en matèria de bretxa digital. Aquesta, entesa com la diferència existent entre aquells/es que disposen de la possibilitat d'ús d'Internet i l'ús que realitzen d'aquest, al mateix temps que se li agreguen els coneixements, habilitats i competències digitals, **s'ha vist agreujada pel confinament**. La informació disponible des d'abans de la declaració de l'estat d'alarma era que els principals **factors generadors de les desigualtats eren aquells de caire generacional i socioeconòmic**. Així, i quant al primer factor, indicar que la població amb edat més avançada té majors dificultats per a l'ús de les noves tecnologies i menors coneixements i habilitats digitals. Quant al segon, existeix una correlació entre menors ingressos de les unitats familiars, menors possibilitats d'ús d'Internet i menors coneixements i habilitats digitals. És, per tant, una situació que ha de revertir-se.

L'INE va realitzar l'any 2019 l'Enquesta sobre Equipament i Ús de les Tecnologies de la Informació i Comunicació en les Llars. Dels seus resultats poden extraure's algunes conclusions relacionades amb la bretxa digital, com podem observar en la següent taula. Destaca l'ús notable de les noves tecnologies i Internet, mentre que quasi la meitat de la població ha fet ús de l'*e-commerce*.

PERSONES PER SEXE, CARACTERÍSTIQUES DEMOGRÀFIQUES I TIPUS D'ÚS DE LES TIC (1) (2)			
	Tots dos sexes	D.	H.
Persones que han utilitzat el telèfon mòbil en els últims 3 mesos	96,90%	97,10%	96,70%
Persones que han utilitzat Internet en els últims 3 mesos	90,70%	90,70%	90,70%
Persones que han utilitzat Internet almenys una vegada per setmana en els últims 3 mesos	87,70%	88,00%	87,40%
Persones que han utilitzat Internet diàriament (almenys 5 dies a la setmana)	77,60%	78,20%	77,00%
Persones que han comprat a través d'Internet en els últims 3 mesos	46,90%	45,80%	48,00%
Total	34.910.798	17.594.476	17.316.322

(1) Els percentatges estan calculats respecte al total de la seua respectiva columna.

(2) Les xifres fan referència al conjunt de l'estat espanyol.

Taula 16. Persones per sexe, característiques demogràfiques i tipus d'ús de les TIC.

Elaboració pròpia. Font: Enquesta sobre Equipament i Ús de les Tecnologies de la Informació i Comunicació en les Llars. INE. 2019.

Una altra de les qüestions abordades per l'Enquesta està relacionada amb les habilitats digitals en l'ús d'Internet o programari. En aquest cas, diferencien entre "habilitats digitals", "habilitats d'informació", "habilitats de resolució" i "competències informàtiques". Dins de les primeres, predominen les persones amb una habilitat avançada (39,8%). En relació amb les "habilitats d'informació", el nivell també és avançat (81,1%); i aquesta situació es repeteix en "habilitats de comunicació" (73,3% amb nivells avançats) o en "habilitats de resolució" (65,6% amb habilitats avançades). La gran diferència la trobem en "competències digitals", on existeix una clara segmentació: de manera que el 34,7% declara no tindre competències informàtiques i el 48,2% té competències avançades.

HABILITATS DIGITALS EN L'ÚS D'INTERNET O SOFTWARE (1) (2)			
	Usuaris/àries d'Internet en els últims 3 mesos		
	Total	D.	H.
HABILITATS DIGITALS: Sense Habilitats	2,20%	2,50%	1,90%
HABILITATS DIGITALS: Habilitat Baixa	34,70%	36,10%	33,30%
HABILITATS DIGITALS: Habilitat Bàsica	23,30%	23,00%	23,60%
HABILITATS DIGITALS: Habilitat Avançada	39,80%	38,40%	41,20%
HABILITATS D'INFORMACIÓ: Cap	8,50%	8,90%	8,00%
HABILITATS D'INFORMACIÓ: Bàsiques	10,40%	9,80%	11,00%
HABILITATS D'INFORMACIÓ: Avançada	81,10%	81,20%	81,00%
HABILITATS DE COMUNICACIÓ: Cap	8,30%	8,30%	8,30%
HABILITATS DE COMUNICACIÓ: Bàsiques	18,40%	17,60%	19,30%
HABILITATS DE COMUNICACIÓ: Avançada	73,30%	74,20%	72,30%
HABILITATS DE RESOLUCIÓ: Cap	14,30%	15,70%	12,80%
HABILITATS DE RESOLUCIÓ: Bàsiques	20,10%	20,80%	19,50%
HABILITATS DE RESOLUCIÓ: Avançada	65,60%	63,50%	67,70%
COMPETÈNCIES INFORMÀTIQUES: Cap	34,70%	36,20%	33,10%
COMPETÈNCIES INFORMÀTIQUES: Bàsiques	17,20%	17,20%	17,20%
COMPETÈNCIES INFORMÀTIQUES: Avançada	48,20%	46,60%	49,70%
Total	31.670.610	15.965.884	15.704.725

(1) Els percentatges estan calculats respecte al total de la seua respectiva columna, sent categories diferenciades "habilitats digitals", "habilitats d'informació", "habilitats de comunicació", "habilitats de resolució" i "competències informàtiques".

(2) Les xifres fan referència al conjunt de l'estat espanyol.

Taula 17. Habilitats digitals en l'ús d'Internet o software.

Elaboració pròpia. Font: Enquesta sobre Equipament i Ús de les Tecnologies de la Informació i Comunicació en les Llars. INE. 2019.

Una altra bretxa la podem trobar en els "habitatges que disposen d'accés a Internet". Prop d'un 78% de les unitats familiars amb menys de 900 € d'ingressos mensuals disposen d'Internet, mentre que **els percentatges augmenten a mesura que els ingressos mensuals són superiors**. D'aquesta manera, en les unitats familiars amb ingressos de 1.600 a 2.500 euros els percentatges se situen en un 97,4%, i en aquelles amb ingressos superiors als 2.500 euros les xifres estan pròximes al 100%.

HABITATGES PER INGRESSOS MENSUALS NETS DE LA LLAR I TIPUS D'EQUIPAMENT (1)			
Ingressos mensuals nets de la llar	Total	Habitatges amb alguna mena d'ordinador.	Habitatges amb accés a Internet
Menys de 900 euros	2.695.328	58,10%	77,90%
De 900 a menys de 1.600 euros	4.952.780	76,70%	90,50%
De 1.600 a menys de 2.500 euros	3.267.361	91,90%	97,40%
2.500 o més euros	2.765.923	97,40%	99,20%
NS/NR	2.769.991	81,40%	91,50%
Total	16.451.384	80,90%	91,40%

(1) Les xifres fan referència al conjunt de l'estat espanyol.

Taula 18. Habitatges per ingressos mensuals nets de la llar i tipus d'equipament.

Elaboració pròpia. Font: Enquesta sobre Equipament i Ús de les Tecnologies de la Informació i Comunicació en les Llars. 2019. INE.

En relació a la bretxa digital en atenció al gènere, tal com es conclou en l'estudi *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, editat per l'Institut de la

Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats del Ministeri d'Igualtat en col·laboració amb el Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital l'any 2020, és necessari indicar que **a pesar que les dones s'incorporen progressivament a l'ús de les tecnologies digitals, les bretxes de gènere en aquest àmbit, persisteixen.**

En aquest estudi s'avança que la bretxa digital de gènere s'ha reduït progressivament a Espanya: segons l'Enquesta TIC-Llars (INE 2019) en els últims deu anys, les dones que usaven Internet han passat de ser el 51,9% en 2008 al 85,6% en 2018 i la diferència entre homes i dones s'ha reduït de 8,1 punts a 1 punt, encara que **les dones mantenen una posició desfavorable en competències digitals i usos d'Internet. En competències avançades, com a programació, la bretxa a Espanya és de 6,8 punts**, aspecte relacionat en molts casos amb l'elecció de trajectòries acadèmiques diferenciades.

Com a exemple, la informació sobre l'estudiantat matriculat en la Universitat en el curs 2018-2019, extreta del Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU) (veure taula 19). En aquest cas, i per al conjunt del territori espanyol, en la branca de “enginyeria i arquitectura”, en la qual es presumeix un major ús de les tecnologies, veiem que hi ha una clara diferenciació segons es tracte d'homes i de dones. Així, en aquest període ens trobem que 172.268 homes estaven matriculats en “enginyeria i arquitectura” (un 75,22%), mentre que només 56.764 dones ho feien en aquesta branca (un 24,78% de dones estudien en aquesta branca).

ESTUDIANTAT MATRICULAT EN LA UNIVERSITAT PER SEXE I RAMA D'ENSENYAMENT. 2018-2019 (1)			
	Total	D.	H.
Ciències Socials i Jurídiques	600.647	359.231	241.416
Enginyeria i Arquitectura	229.032	56.764	172.268
Arts i Humanitats	132.532	81.739	50.793
Ciències de la Salut	245.915	173.029	72.886
Ciències	82.329	42.029	40.300
Total	1.290.455	712.792	577.663

(1) Les xifres fan referència al conjunt de l'estat espanyol.

Taula 19. Estudiantat matriculat en la universitat per sexe i rama d'ensenyament. 2018-2019.

Elaboració pròpia. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Secretaria General d'Universitats.

D'altra banda, no es pot deixar de costat que **l'accés físic a Internet està vinculat amb les condicions econòmiques de la població**, àmbit en el qual les dones estan especialment desfavorides. Aquesta dificultat d'accés té enormes repercussions sobretot en l'accés a la informació, cada vegada més digitalitzada, i que aconseguix fins i tot als drets de ciutadania que, en molts casos ja s'ofereixen únicament via Internet.

El factor generacional és un altre dels quals donen origen a la bretxa digital.

Per a constatar-ho, podem observar les habilitats atenent la seua franja etaria. En l'apartat “habilitats digitals”, s'observa que, en el nivell avançat, les habilitats són majors quanta menor edat es té. En els joves de 16 a 24 anys, el percentatge amb un nivell avançat en habilitats digitals és del 67,8%, mentre que, en la franja d'edat de 45 a 54 anys, el percentatge disminueix fins al 31,8%; o en la franja etaria de 55 a 64, és només del 18,8%. Si atenem “competències digitals”, ve a succeir una cosa similar, i és que, en el nivell avançat, en la franja de joves de 16 a 24 anys, aquesta és del 79,4%, i per als de 25 a 34 anys, descendeix fins al 61,1%. Mentrestant, en la franja de 45 a 54 es redueix fins al 41,1%, i en les persones d'entre 55 a 64, minva fins al 25,7%. Això és, a mesura que va augmentant l'edat, hi ha menors competències digitals.

HABILITATS DIGITALS EN L'ÚS D'INTERNET O SOFTWARE PER EDAT (1) (2)						
	De 16 a 24 anys	De 25 a 34 anys	De 35 a 44 anys	De 45 a 54 anys	De 55 a 64 anys	De 65 a 74 anys
Habilitats digitals: sense habilitats	0,10%	0,60%	1,30%	1,10%	3,90%	5,40%
Habilitats digitals: habilitat baixa	13,30%	20,10%	30,00%	37,30%	43,00%	38,80%
Habilitats digitals: habilitat bàsica	17,90%	22,00%	24,70%	24,10%	20,70%	13,00%
Habilitats digitals: habilitat avançada	67,80%	55,20%	41,40%	31,80%	18,80%	6,50%
Competències informàtiques: cap	12,00%	20,10%	29,40%	35,90%	44,40%	40,80%
Competències informàtiques: bàsiques	7,70%	16,70%	18,90%	17,40%	16,40%	12,20%
Competències informàtiques: avançada	79,40%	61,10%	49,10%	41,10%	25,70%	10,60%
Total	4.147.972	5.290.198	7.353.852	7.452.370	6.100.400	4.566.006

(1) Els percentatges estan calculats respecte al total de la seua respectiva columna, sent categories diferenciades “habilitats digitals” i “competències informàtiques”.

(2) Les xifres fan referència al conjunt de l'estat espanyol.

Taula 20. Habilitats digitals en l'ús d'Internet o software per edat.

Elaboració pròpia. Font: Enquesta sobre Equipament i Ús de les Tecnologies de la Informació i Comunicació en les Llars. 2019. INE.

Amb el confinament s'ha estés **el teletreball o treball a distància**. Aquesta modalitat organitzativa ha permés la continuïtat de l'activitat productiva i que les famílies pogueren fer-se càrrec d'altres membres de la unitat familiar. Per tant, han quedat de manifest les possibilitats transformadores que podria suposar l'aposta pel teletreball en l'àmbit de la mobilitat laboral. Ara bé, l'impuls d'aquesta modalitat requereix de la reorganització i adaptació dels sistemes i processos de treball, així com de l'aprenentatge de les persones treballadores no familiaritzades amb aquesta pràctica (Peiró i Soler, 2020). Per tant, suposa la necessitat d'una adaptació des de les diferents parts en les relacions laborals, tant d'ocupadors/res com d'emprats/des. La possibilitat de l'ús d'aquesta modalitat també exigeix l'existència de mitjans informàtics i de coneixements o competències digitals, situació que no és homogènia, de la mateixa manera que està condicionat a les exigències en cadascuna de les ocupacions que vulguen adaptar-se a aquesta modalitat.

Així, en primer lloc, i relacionat amb les ocupacions que presenten la possibilitat d'adaptar-se al teletreball, destaquen les de llocs directius, personal tècnic i professionals científics/científiques o alguns llocs de comptables, administratius/ves o altres emprats/des d'oficina. Altres ocupacions, no obstant això, no podran quedar subjectes a aquesta modalitat organitzativa, com així ho han manifestat diferents persones amb responsabilitat en algunes empreses que han sigut entrevistades.

En segon lloc, i respecte de l'existència de mitjans materials per a l'acompliment d'aquest treball a distància, juga un paper rellevant l'existència de desigualtats socials entre els diferents membres o grups que conformen la nostra societat. Així, hi ha una segmentació entre aquells/es que disposen de recursos materials per a l'exercici del teletreball i aquells/es que no disposen d'aquests. Igualment, trobem diferències rellevants en les competències i habilitats digitals entre determinats grups etaris que no disposen d'aquests coneixements i habilitats digitals, aprofundint-se aquestes desigualtats entre la població de major edat, i uns altres, els grups de població més jove, que disposen de majors habilitats tecnològiques.

El grau d'implantació que ha adquirit el treball a distància a causa de la pandèmia provocada pel SARS-CoV-2 ha fet necessària l'aprovació del Reial decret llei 28/2020, del 22 de setembre, de treball a distància (Boletín Oficial del Estado de 23 de setembre de 2020). La normativa estableix la regulació d'aquesta modalitat laboral, destacant que: a) la norma s'aplicarà quan el treball a distància represente un 30% de la jornada; b) les persones que treballen a distància tindran els mateixos drets que les que ho fan de manera presencial; c) el teletreball ha de ser voluntari i acordat per les parts, així com formalitzat per escrit establint les eines necessàries, les despeses que comportarà, els horaris, els mitjans de control empresarial i la duració de l'acord de treball; d) les persones que treballen a distància hauran de ser dotades per l'empresa dels mitjans necessaris per a fer-ho, sent l'empresa responsable del manteniment dels mateixos i de les despeses que supose el teletreball; e) haurà de respectar-se el dret a la desconexió digital i la duració màxima de la jornada laboral. Així mateix, s'estableixen disposicions transitòries que afecten les situacions de treball a distància existents abans de l'entrada en vigor del reial decret llei: a) que estigueren regulades amb anterioritat a aquesta publicació per convenis col·lectius, establint que les mesures entraran en vigor extingida la vigència d'aquests; b) que foren establides en aplicació de l'article 5 del Reial Decret llei 8/2020, del 17 de març, o a conseqüència de les mesures de contenció sanitària, determinant que, en tals casos, el teletreball es regularà per la normativa laboral

ordinària mentre les condicions que ho van motivar es mantinguen, havent de fer-se càrrec les empreses de dotar a les persones treballadores dels mitjans necessaris i del seu manteniment.

Per a finalitzar, **la relació entre l'Administració i la ciutadania** és un aspecte no menor en el qual mereix detindre's. Especialment a partir del confinament i com a conseqüència de la bretxa digital, atés que la seua relació **s'ha vist dificultada**. Així, cal portar a col·lació l'Administració electrònica, entesa com “un conjunt de solucions (...) perquè ciutadania, empreses i associacions puguen relacionar-se amb les Administracions Públiques de forma més senzilla, ràpida i eficaç, reduint costos i temps” (Observatori Nacional de les Telecomunicacions i de la Societat de la Informació, ONTSI, 2019: 227). Malgrat la profusió normativa i uns posicionaments relativament òptims en aquest sentit, **les dificultats de relació entre ciutadania i Administració Pública s'han manifestat**. Això també s'ha fet palés amb la seua afectació al seu personal (v.gr. docents) o de manera secundària a altres persones, tal és el cas de l'estudiantat.

Segons les manifestacions realitzades pels informants clau del nostre treball de camp⁷, convé indicar que han hagut de tramitar un nombre ingent de sol·licituds del ciutadà/na, destacant la documentació relativa als ERTO, les ajudes a treballadors/res autònoms/es o altres prestacions o subsidis. També van notar aquest augment de la seua activitat des del moment en el qual es va decidir que les matriculacions de l'estudiantat s'efectuaren a través de vies telemàtiques, o quan es va aprovar l'Ingrés Mínim Vital, moment en el qual es va produir un al·luvió de sol·licituds. En definitiva, tramitacions d'índole laboral i social en les quals el paper de les administracions locals, novament, esdevé transcendental.

Una altra problemàtica que va afligir a l'empleat/da públic va ser que **algunes Administracions no estaven preparades per a la situació** i van haver de realitzar, en molts casos de manera atropellada, les modificacions oportunes per a dur a terme les tramitacions a través de vies telemàtiques, a més de reorganitzar els serveis d'atenció a la ciutadania. Una solució extraordinària per causes de força major.

Per a finalitzar, indicar que, segons les declaracions dels informants clau, **la ciutadania no disposa, en general, ni d'informació sobre l'Administració electrònica ni dels coneixements necessaris per a interactuar amb ella**. Més si cap quan en l'etapa de confinament el nombre de sol·licituds de signatures electròniques va créixer de manera abrupta. Així, declaren que seria aconsellable major

⁷ S'ha fet un treball de camp associat als serveis que s'han prestat en els diferents municipis consorciats per a atendre les necessitats de la ciutadania de la ciutadania a través de mitjans digitals, analitzant-se 4 serveis municipals de d'altres municipis.

conscienciació sobre l'Administració electrònica i sobre processos de formació sobre aquesta: formació sobre què és i com funciona aquesta Administració al temps d'oferir formació en habilitats i competències digitals sobre ella.

Així doncs, s'han presentat una sèrie de característiques pròpies de la comarca de l'Horta Nord, tant del seu mercat laboral com dels sectors productius predominants, i d'aspectes relatius a la bretxa digital, el teletreball i la relació entre l'Administració Pública i la ciutadania, aquests últims influïts per aquesta bretxa.

- **Breu anotació metodològica**

La metodologia utilitzada per a la realització d'aquesta investigació està basada en diversos instruments de recollida d'informació. En primer lloc, s'ha realitzat una exhaustiva anàlisi documental i de dades secundàries, que són aportats per diverses administracions per a observar les característiques demogràfiques i socioeconòmiques de la població. En segon lloc, es van elaborar diversos instruments de recollida d'informació. D'una banda, es van llançar una sèrie de qüestionaris sobre la base del destinatari/a al qual anaven dirigits i, per un altre, es van realitzar una sèrie d'entrevistes en profunditat a informants clau. [\(Más información sobre la metodología, consulte el punt 7.1. del annex\).](#)

En aquest punt és necessari puntualitzar l'impacte que ha provocat el virus SARS-CoV-2 en el desenvolupament de la investigació, ja que s'han hagut de reordenar les prioritats en les línies d'investigació, així com s'ha procedit a una reestructuració metodològica, davant la impossibilitat de plantejar tallers, seminaris, o reunions de caràcter presencial.

4. Estratègies territorials

Recollim en aquest apartat el conjunt d'estratègies territorials plantejades per a proposar línies de treball en cadascuna de les àrees que s'aborden des d'elles. En aquest sentit, és necessari indicar que tals àmbits d'estudi deriven tant de les recomanacions establides en les conclusions del *Anàlisi Territorial de l'Horta Nord*⁸ i les reunions de treball en el marc de la secretaria tècnica (integrada els/les professionals de les entitats consorciades) com d'altres publicacions a les quals es farà referència més endavant. Les estratègies territorials que s'aborden en aquest document, davant la necessitat de prioritzar sobre línies concretes de treball que permeten la consecució dels reptes plantejats, són les següents:

- **Estratègia territorial per a la promoció del teixit industrial.**
- **Estratègia territorial per a l'impuls del comerç de proximitat i dels mercats locals.**
- **Estratègia territorial per al desenvolupament de la formació professional i l'ocupació. Perspectiva juvenil.**
- **Estratègia territorial per al desenvolupament de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes.**
- **Estratègia territorial per a la transformació digital local.**

La idoneïtat d'aquestes línies de treball s'ha vist avalada, a més, per les aportacions realitzades per les persones que han col·laborat en aquest treball. En aquest sentit, des d'un punt de vista metodològic, indicar que per a la conformació de les mateixes s'han elaborat diferents instruments que han permès la passada de 129 qüestionaris, la realització de 39 entrevistes a persones rellevants en les temàtiques abordades i la realització de 3 sessions de treball de la secretaria tècnica de l'entitat (a Massamagrell el 12.12.2019, a Vinalesa el 03.02.2020 i durant l'estat d'alarma mitjançant eines telemàtiques el 25.06.2020).

Com hem introduït en aquest document, la irrupció de la pandèmia provocada pel virus SARS-CoV-2 ha condicionat el desenvolupament d'aquesta investigació. Aquest condicionament l'hem advertit en els següents aspectes:

⁸ Entre les conclusions establides en l'*"Anàlisi Territorial de l'Horta Nord"* es va establir com a prioritari l'abordatge d'estratègies en l'àmbit de la formació, de la promoció econòmica (amb incidència en sectors amb presència en el territori) i de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes des de la perspectiva laboral.

La impossibilitat de realitzar accions de caràcter presencial associades a la part inicial de la investigació, segons el calendari de treball fixat per la convocatòria, ha restat elements associats a la generació de sinergies i a l'intercanvi espontani d'impressions de gran riquesa propositiva. A més, aquesta investigació ha coincidit amb altres treballs realitzats per diverses entitats públiques i privades, generant-se una gran quantitat de qüestionaris que han circulat per la xarxa.

En incorporar en la investigació aspectes tendents a un major coneixement de l'impacte d'aquesta pandèmia sobre les àrees definides, hem observat en el moment d'aproximació a els/les agents i ciutadania a través dels instruments esmentats, tres qüestions de rellevància:

- una escassa perspectiva temporal que, en general, ha limitat la capacitat de reflexió i resposta,
- l'existència d'una ingent quantitat d'informació general i sectorial que ha propiciat, en alguns moments, cert “col·lapse” informatiu i
- una forta sacsejada mediàtica entorn de la pandèmia que ha limitat la perspectiva d'anàlisi “perdent” importància qualsevol de les àrees de treball analitzades.

En qualsevol cas, i en aquest context, les estratègies territorials que presentem ens plantegen un conjunt de reptes de gran interès en el marc del desenvolupament sostenible i corresponsable del territori, mirant, necessàriament, als Objectius de Desenvolupament Sostenible.

Així mateix, es requereix parar atenció a Estratègia Europa 2020, perquè des d'ella, i afectada també per l'impacte de la pandèmia, es fixen uns objectius per a avançar cap a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador. Entre ells: a) una taxa d'ocupació del 75% entre la població de 20 a 64 anys; b) destinar un 3% del Producte Interior Brut en la recerca i desenvolupament; c) reduir almenys un 20% en les emissions d'efecte d'hivernacle, d) reduir la taxa d'abandó escolar a menys del 10% així com augmentar fins almenys el 40% la taxa de titulats/as de l'ensenyament superior i e) reduir en 20 milions el nombre de persones que viuen per davall del llindar de pobresa⁹.

També en l'*Anàlisi Territorial de l'Horta Nord*, com ja hem apuntat, es va plantejar un conjunt d'escenaris per al desenvolupament del territori (Pactem Nord, 2017: 444), que hem de tindre en consideració en el context de les estratègies territorials que abordem en aquest document. Per part seua, Avalem Territori amb

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0508&from=EN> (última visita, 24/09/2020).

l'elaboració de diferents publicacions, entre les quals destaquem en aquest moment la denominada: **“Estrategias territoriales y empleo valenciano”**, ja va **proposar¹⁰ un conjunt d'estratègies en la definició de les quals el Consorci del Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, Pactem Nord, va col·laborar activament¹¹**. En aqueix document es defineixen els objectius i línies estratègiques per a l'ocupació en la subàrea funcional de València-Horta, plantejant-se un total de 9 objectius estratègics amb les seues corresponents línies estratègiques. Així, per exemple, per a l'Objectiu Estratègic 1. *Canvi del model productiu mitjançant l'impuls de sectors existents i el suport a noves activitats especialment de major valor afegit, en el context del desenvolupament local*, es van establir, entre altres, les següents estratègies: *“Impuls de les activitats industrials”, “Impuls al comerç minorista”, “Foment de la igualtat d'oportunitats i de promoció professional”*, totes elles relacionades directament amb les quals abordem en aquest document.

Un altre document que va veure la llum en el marc de Avalem Territori denominat: *“Industria Valenciana y mercado laboral”*, és també un document al qual ens referirem, al costat d'uns altres, en l'apartat corresponent, en la conformació de les propostes que potencien el nostre sector industrial en l'Horta Nord.

Finalment, indicar que cadascuna de les estratègies territorials que recollim presenta un esquema similar per a l'abordatge dels seus continguts, plantejant un marc i objectiu general, des de la visió de els/les agents, persones expertes i ciutadania, i unes línies de treball al costat d'uns reptes i conclusions.

- **Anàlisi DAFO:**

En aquest punt, és necessari recomanar la lectura dels apartats 2.7. Anàlisi DAFO des d'una perspectiva territorial (pàg. 228) i 3.7. Anàlisi DAFO des d'una perspectiva laboral (pàg. 428 i 429), així com l'apartat 4. Diagnòstic integrat (pàgs. 430 et seq.), en el qual s'integren tots dos DAFOs, en el marc de la publicació *“Anàlisi Territorial de l'Horta Nord”*, un dels treballs de recerca més potents que s'ha realitzat en el marc de l'Observatori d'ocupació de Pactem Nord. Així doncs, seguidament recollim una *“síntesi”* parcialment actualitzada d'aquests DAFOs,

¹⁰ Per exemple, guarda una relació directa amb l'Estratègia territorial per al desenvolupament de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes que analitzem en aquest treball les directrius efectuades explícitament en *“Estrategias territoriales y empleo valenciano”* d'AVALEM TERRITORI, en recollir: *“... s'ha dissenyat, a més, per a combatre la desigualtat de gènere que perjudica les condicions de les dones en el mercat laboral, prioritzant accions dirigides a afavorir els col·lectius més desfavorits i facilitant programes d'orientació específics”*.

¹¹ Apartat: Estratègies d'ocupació en la subàrea funcional de València-Horta (Ciutat de València i comarques de l'Horta). *“Estrategias territoriales y empleo valenciano”* pàg. 105.

derivada de les prioritats d'anàlisi identificades en aquest treball, que vindrà a reforçar i orientar les estratègies territorials proposades.

FEBLESES

- Territori mancat d'identitat comarcal.
- Elevada heterogeneïtat territorial: nivells educatius, recursos municipals, nivells de renda, densitat de població, etc.
- Recursos patrimonials i culturals infrautilitzats.
- Infraestructures i comunicacions intracomarcals deficientes, especialment en el cas de la mobilitat de les persones en transport públic, i fragmentàries del territori.
- Insuficiència de programes d'habitatge públic.
- Població amb nivells baixos de formació reglada.
- Infravaloració de la Formació Professional.
- Terciarització econòmica de baix valor afegit.
- Absència d'una especialització econòmica sectorial definida.
- Mercat de treball "volàtil" i amb altes taxes de temporalitat, de parcialitat i de desocupació. Especial afectació en el cas de les dones i la joventut, amb la conseqüent pèrdua de talent.
- Escassa preocupació per la innovació, amb trasposició i absorció de la mateixa limitada. Nivell d'innovació amb potencial de millora.
- Grandària empresarial: predomini de micro pimes.
- Invisibilitat o imatge antiquada del sector industrial.
- Pèrdua de teixit industrial per la deslocalització.
- Escassa cooperació en el teixit empresarial.
- Falta d'adaptació del comerç a l'entorn digital i baix nivell de competències digitals.
- Mercats municipals poc competitius.
- Sota grau d'associacionisme empresarial i comercial.
- Manca d'una xarxa sòlida i estable d'orientació laboral que cobrisca les necessitats de la població i del teixit productiu.
- Segmentació segons sexe en les titulacions i en les activitats laborals.
- Treball domèstic de les dones invisibilitzat, amb escassa valoració social.
- Falta de mecanismes per a afavorir la conciliació i el repartiment igualitari de les tasques reproductives.
- Estereotips i rols tradicionals que són barreres per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Bretxa digital. Manca de formació o "alfabetització" digital d'alguns col·lectius (persones majors, persones amb escassos recursos econòmics...); baixa qualificació de la ciutadania en competències digitals.
- Insuficient digitalització de les Administracions Públiques.
- Falta de formació de la ciutadania en els tràmits amb l'Administració Pública.

AMENACES

- Processos de destrucció de la cohesió social, degradació del paisatge, pèrdua de recursos naturals i patrimonials (tendència territorial general).
- La reordenació i creixement de l'Àrea Metropolitana de València sense la suficient atenció a la mobilitat intracomarcal, a la supressió d'infraestructures que fragmenten el territori i a la preservació mediambiental.
- Incertesa generalitzada (especial incidència sobre el mercat de laboral).
- Cronificació en els períodes de desocupació accentuada per noves manques digitals.
- Com a conseqüència del SARS-CoV-2: afectació severa dels sectors hostaler, hotelier, i del comerç; tancament de sectors productius i comercials no essencials. Tancament d'empreses.
- Competència de grans empreses comercials en el terreny del comerç electrònic i falta d'adaptació del comerç de proximitat a aquest entorn.
- Inexistència de departaments d'I+D+i en les empreses.
- Possibilitats de creixement de l'economia informal com a conseqüència de la crisi.
- Insuficient i inadequat aprofitament del talent.
- Estratificació entre la població en edat educativa com a conseqüència del SARS-CoV-2 i de la falta de digitalització.
- Major pèrdua d'ingressos entre la població jove i retard de la seua emancipació.
- Augment constant de l'envelliment de la població.
- Insuficiència de programes d'inserció laboral en la població jove i en col·lectius en risc d'exclusió social.
- L'infrafinançament i la generació de desequilibris territorials en l'estat i a la regió (amb tensions entre grans ciutats i àrees perifèriques i entre el rural i l'urbà).
- Possibilitat d'augment de les desigualtats com a conseqüència del SARS-CoV-2, entre elles les de gènere.
- Augment dels indicadors definitoris de pobresa (v.gr. AROPE)
- Processos de desafecció tecnològica en creixement.
- Desafecció associativa social, empresarial i sindical.

FORTALESES

- Proximitat amb la ciutat de València i pertinença a l'àrea metropolitana.
- Bones infraestructures i comunicacions amb la ciutat de València i amb l'exterior de l'àrea metropolitana (aeroport, port, carreteres).
- Dinamisme poblacional i econòmic.
- Paisatges, clima, diversitat mediambiental i patrimonial de gran valor, amb major conscienciació ciutadana i institucional (preservació del medi ambient, reciclatge, consum de productes saludables, etc.).
- Gran suport social de la població urbana a la protecció de l'horta.
- Interés de les administracions locals i autonòmiques en la revaloració de les potencialitats endògenes associades al patrimoni cultural i natural.
- Xarxa de serveis públics educatius, sanitaris, culturals i esportius.
- Sistema industrial diversificat i que ofereix millors condicions laborals que altres sectors, sent el segon sector més important en el territori per persones treballadores ocupades.
- Major presència del sector metalmeccànic en la indústria.
- Xarxa òptima per a la innovació en el territori (presència de la universitat, de centres d'investigació, etc.).
- Associacions comercials mobilitzades en la defensa del sector i del seu desenvolupament.
- Teixit empresarial flexible i obert a l'exportació.
- Major presència de la Responsabilitat Social Corporativa o Empresarial com a estratègia de desenvolupament sostenible i equitat social i econòmica.
- Existència de xarxes constituïdes en diferents àmbits: empresarials, professionals, culturals, educatius, sanitaris, culturals i esportius
- Cooperació entre administracions, institucions i agents del territori imbricats/as en l'estratègia comarcal d'ocupació.
- El Consorci Pactem Nord, com a entitat que articula a diversos actors en el territori en els àmbits de l'ocupació i el desenvolupament local.

OPORTUNITATS

- Cohesió social amb potencialitat de creixement.
- La recuperació dels residus, com a activitat generadora de sostenibilitat mediambiental, econòmica i d'ocupació.
- Desenvolupament i relocalització d'empreses en el sector industrial, noves oportunitats laborals.
- Potenciar la innovació en el marc del AMV amb la presència d'universitats i centres d'investigació (ecosistema d'innovació).
- Establiment d'un nou marc per a les relacions de proximitat (laborals, comercials, culturals, turístiques, etc.), consorcis de col·laboració entre empreses tractores i pimes, foment de la cooperació empresarial en l'àmbit concret de les relacions comercials i la innovació i entre municipis de l'Horta Nord i la ciutat de València.
- Comerç i consum responsables. Economia circular.
- Comerç electrònic i mitjans de comunicació digital. Inversió en I+D+i per al desenvolupament del comerç electrònic. Plataformes digitals de centralització de compra-venda del comerç de proximitat.
- Revitalització dels mercats municipals i els comerços de proximitat.
- Possibilitats de millora quant a Responsabilitat Social Empresarial com a estratègia competitiva
- Pla de modernització de la FP com a vector per a l'increment de les oportunitats, nous marcs de col·laboració i territorialització de la FP.
- Foment de l'acreditació de competències, augment del nivell formatiu de la població.
- Ampliació d'oferta formativa que demanda el mercat.
- L'emprenedoria femenina i el desenvolupament del talent de la dona en l'àmbit empresarial.
- Major consciència de la rellevància del treball domèstic i de cures. Involucrar als homes en la consecució de la igualtat d'oportunitats.
- Aparició de noves ocupacions, conseqüència de la pandèmia, de la digitalització i de l'impuls del teletreball.
- Procés de digitalització ciutadana, empresarial i de les Administracions públiques.
- Impuls de plans supramunicipals que fomenten la cooperació ampliada, la corresponsabilitat territorial en l'àmbit públic i privat, i el progrés social, econòmic i mig ambiental en el territori.

4.1. Estratègia Territorial per a la promoció del teixit industrial

i. Marc i objectiu

El sector industrial és el segon en importància en termes d'ocupació a la comarca de l'Horta Nord i, encara que ha perdut rellevància en els últims anys per diferents factors (com ara la deslocalització d'empreses o el tancament de determinades indústries) en favor de l'increment que ha experimentat el sector serveis – així com el de la construcció durant els anys previs a la crisi econòmica –, el seu pes continua sent rellevant a la comarca i aquest és major en comparació amb l'estatal o l'autonòmic. Aquest sector disposa de diversos avantatges. Una d'elles, la més excel·lent, és la de ser **motor de creixement econòmic**, en originar nous llocs de treball en altres sectors econòmics per cadascun dels quals es crea en aquest sector. Així es reflecteix en els ODS on s'especifica que **per cada lloc de treball en la indústria es generen 2,2 ocupacions en altres sectors**. Per aquesta raó, és de vital importància posar el focus en aquest sector en el marc d'un nou model econòmic més avançat, sòlid i respectuós amb el medi ambient.

Arran de l'esdevingut després de la crisi econòmica del 2008 és necessària la reconsideració del model econòmic, buscant la no dependència excessiva de sectors com la construcció o els serveis de baix valor afegit. Aquesta mateixa situació es pot extrapolar a la crisi econòmica en la qual estem submergits/des en la redacció de les presents línies, conseqüència de la crisi sanitària provocada pel virus SARS-CoV-2, amb la qual novament s'ha comprovat que Espanya, per la seua dependència del sector turístic, mostra una major vulnerabilitat i requereix d'una diversificació econòmica major i un relleuament decidit del sector secundari.

A l'Horta Nord els subsectors més rellevants són, d'una banda, el metalmecànic, destacant en importància en comparació amb altres comarques, i per un altre, l'alimentari, present en tota la Comunitat Valenciana. En general, el sector secundari **es caracteritza per una grandària reduïda, una escassa cooperació en l'entramat empresarial, un nivell d'innovació amb potencial de millora i una formació professional que no dona respostes a les necessitats del teixit productiu**. Els tres primers trets es retroalimenten entre si, per la qual cosa és necessari incidir en cadascuna d'aquestes característiques per a modernitzar i desenvolupar el teixit industrial des de nous models de cooperació empresarial, un model al qual ja apuntaven els/les representants del teixit associatiu empresarial de caràcter industrial de la comarca de l'Horta Nord.

Aquest teixit empresarial industrial gaudeix d'una interessant diversitat, segons apunten les persones expertes entrevistades, la qual cosa ha sigut valorat positivament davant un panorama de crisi econòmica com el generat amb motiu del virus SARS-CoV-2, en presentar elements de resiliència de gran valor.

En resum, les línies estratègiques que segueixen van encaminades a millorar la imatge de la indústria, amb la finalitat que aquesta resulte atractiva per a les i els futurs professionals, s'impulse el creixement de la grandària empresarial, es promoga la cooperació de l'entramat empresarial i es potencie una indústria basada en la sostenibilitat i l'ús eficient dels recursos. Es pretén, per tant, augmentar la competitivitat de les corporacions industrials amb presència en el territori, la qual cosa exigeix focalitzar la nostra atenció en la innovació, peça clau de la Indústria 4.0 (d'ara en avant I4.0), amb la doble finalitat de generar efectes tractors sobre altres sectors econòmics i promoure una diversitat sectorial econòmica que permeta reduir la dependència de determinats sectors.

1- ESTRATÈGIA TERRITORIAL PER A LA PROMOCIÓ DEL TEIXIT INDUSTRIAL	
Línies estratègiques	Reptes
1.1. Promoure la innovació en la indústria comarcal	1.1.1. Incentivar la inversió destinada a I+D+i motivant la creació de departaments especialitzats.
	1.1.2. Difondre les oportunitats que ofereixen les eines tecnològiques.
	1.1.3. Fomentar la col·laboració amb els centres implicats en la innovació (universitats, parcs científics, etc.).
	1.1.4. Potenciar la transformació digital en la indústria del sector (intel·ligència artificial, ciberseguretat, comunicació segura, infraestructures de dades, <i>blockchain</i> , etc.).
	1.1.5. Potenciar la indústria circular i l'aprofitament dels recursos des de models locals de cooperació estratègica (línia estratègica 3).
	1.1.6. Potenciar l'acostament al sistema educatiu amb atenció a la formació professional.
1.2. Fomentar la cooperació entre empreses tractoras i pimes locals	1.2.1. Impulsar una xarxa de relacions entre empreses del mateix sector.
	1.2.2. Incrementar l'accés de les petites empreses a la innovació i a la cadena de valor.
	1.2.3. Potenciar la grandària de les empreses de la comarca.
1.3. Impulsar la col·laboració intra i intersectorial i de caràcter estratègic	1.3.1. Crear eines formals i informals de col·laboració interempresarial.
	1.3.2. Incrementar les relacions entre l'ecosistema innovador present a la comarca i la indústria.
	1.3.3. Impulsar la participació de les empreses en l'Observatori Diagnosi Sectors Industrials (MASDE).
1.4. Potenciar la presència del sector industrial en la població jove	1.4.1. Promoure el sector industrial entre la població jove.
	1.4.2. Ajustar la imatge del treball industrial a la realitat.
	1.4.3. Promoure les relacions de l'entramat industrial amb els centres de Formació Professional.

Taula 21. Línies estratègiques i reptes per a la promoció del teixit industrial.
Elaboració pròpia.

ii. Línies estratègiques i reptes

Línia estratègica 1.1: promoure la innovació en la indústria comarcal.

La indústria ha experimentat una evolució significativa en els dos últims segles aplicant, fonamentalment, processos d'innovació que ens han portat a l'actual anomenada quarta revolució industrial. Aquesta revolució, coneguda com I4.0, té com a base l'ús massiu de **la digitalització, l'ús de les TIC i la creixent connexió i interdependència entre els diferents països del món**. Aquest tipus d'indústria necessita d'una constant innovació en el món empresarial perquè les entitats productives puguen continuar sent competitives. La supervivència de les empreses depén de la seua adaptació al canvi, de la seua capacitat d'innovació, sent d'interés la transformació digital permanent. Per aquest motiu, **la innovació és un objectiu clau** en el nou model productiu que des del Consell de la Generalitat es ve desenvolupant per a impulsar un model de desenvolupament equitatiu, territorialment equilibrat i sostenible. En paraules del Consell de la Generalitat:

“la generació i difusió d'innovacions en el conjunt del teixit productiu afavorirà la modernització de la indústria tradicional, el desenvolupament de nous sectors intensius en coneixement i la major presència d'activitats terciàries avançades” (Generalitat Valenciana, 2016: 10).

Aquesta estratègia també **dona resposta al ODS número 9 sobre indústria, innovació i infraestructures**: “la industrialització inclusiva i sostenible, juntament amb la innovació i la infraestructura, poden donar curs a les forces econòmiques dinàmiques i competitives que generen l'ocupació i els ingressos”. **En la seua meta número cinc aprofundeix en el foment de la innovació amb la finalitat d'augmentar la investigació científica i millorar la capacitat tecnològica.**

La innovació és fonamental per a l'increment de la nostra economia i així ho recull la Comissió Europea (CE) en les seues recomanacions que estan dissenyades per al nostre país. Segons aquest organisme es considera que el nostre nivell d'innovació és reduït, i això és degut pels baixos nivells d'inversió i desenvolupament que es destinen a aquesta matèria. Segons la Comissió, **la despesa està molt per davall de la mitjana de la resta de països de la Unió** i, per tant, és imprescindible revertir la situació.

Per a augmentar aquests indicadors, la CE fa “recalcament en les associacions públic-privades, en la cooperació entre el món acadèmic i les empreses i la transferència de tecnologia, especialment en benefici de les pimes¹²”.

El **Plan Estratégico de la Industria Valenciana 2018-2023** també planteja en els seus reptes estratègics la necessitat d'impulsar la innovació en la indústria de la Comunitat Valenciana. La comarca de l'Horta Nord no s'escapa d'aquesta necessitat, ja que algunes de les persones expertes que han participat en el treball de camp, valora que el nivell d'innovació és insuficient. Encara que aquesta opinió no és unànime, com s'ha manifestat en el punt anterior, ja que alguns/nes experts/es apunten que la innovació en aquesta comarca és destacada en comparació amb altres comarques pròximes. De fet, de l'enquesta realitzada a empreses del territori, el 90% manifesta el desenvolupament d'alguna acció innovadora en la seua empresa en els últims tres anys. Així i tot, es considera que les empreses destinen molt pocs recursos a I+D+i i la gran majoria no compta amb un departament especialitzat en aquesta matèria.

Per aquest motiu, és clau **incrementar la inversió en innovació** per a millorar la competitivitat industrial. Els reptes estratègics del PEIV presenten diferents vies per a potenciar-la, mitjançant reunions (v.gr. *networking*, *hackatones* o uns altres) i la formació d'aliances inter empresarials, de les quals parlarem en la tercera línia estratègica. Així mateix, el Consell de la Generalitat en **Alcem-ens. Acord Social (2020) planteja l'impuls de la Intel·ligència Artificial amb la finalitat d'aconseguir la transformació digital en els sectors productius**. La pandèmia ha deixat veure els llastos que tenen les empreses amb un baix nivell de digitalització i, per tant, és necessari insistir i potenciar la transformació digital en l'aplicació de processos per a revertir la situació. Per a això, la Generalitat Valenciana (2020) proposa programes que impulsen la digitalització en la indústria manufacturera com el *Programa Hub Manual*.

En aquest punt també és important la funció de **l'ecosistema innovador existent a la comarca** integrat per diferents entitats: Instituts Tecnològics, diverses universitats, associacions empresarials, etc. Aquest ecosistema ha de disposar dels recursos suficients per a realitzar un esforç de vigilància tecnològica, amb la finalitat de detectar oportunitats digitals i identificar noves tecnologies que puguen ajudar les empreses a ser més eficients i sostenibles. Una actuació amb impacte directe en les empreses és el desenvolupament de campanyes de sensibilització i divulgació la

¹²http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semest_re2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf (última visita, 24/09/2020).

finalitat de la qual siga la de presentar les oportunitats que ens ofereixen les eines tecnològiques.

D'altra banda, situats ja en l'etapa del Antropoceno – època caracteritzada per l'esgotament i declivi de recursos com l'aigua, l'energia, la pesca o els minerals –, sembla peremptòria la necessitat de potenciar l'Economia Circular per a desenvolupar una indústria basada en el reciclatge i la reutilització per a impulsar un model de producció i consum en el qual els productes, materials i recursos disposen de més vida útil. En definitiva, sostindre la vida humana en un planeta amb els límits superats (Herrero, 2018).

D'acord amb els objectius de l'Estratègia d'Economia Circular per a l'any 2030 del Govern d'Espanya, es planteja reduir l'emissió de gasos d'efecte d'hivernacle, millorar l'eficiència en l'ús de l'aigua, incrementar la reutilització i reduir la generació de residus. Per a això, en el sector industrial es considera important identificar i definir els residus utilitzats pels diferents subsectors per a la seua millor gestió i classificació.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 1.1.1. Incentivar la inversió destinada a I+D+i motivant la creació de departaments especialitzats.

Repte 1.1.2. Difondre les oportunitats que ofereixen les eines tecnològiques.

Repte 1.1.3. Fomentar la col·laboració amb els centres implicats en la innovació (universitats, parcs científics, etc.).

Repte 1.1.4. Potenciar la transformació digital en la indústria del sector (intel·ligència artificial, ciberseguretat, comunicació segura, infraestructures de dades, *blockchain*, etc.).

Repte 1.1.5. Potenciar la indústria circular i l'aprofitament dels recursos des de models locals de cooperació estratègica (línia estratègica 3).

Repte 1.1.6. Potenciar l'acostament al sistema educatiu amb atenció a la formació professional.

Línia estratègica 1.2: fomentar la cooperació entre empreses tractores i pimes locals.

Aquesta línia va en la direcció de les estratègies plantejades per la Generalitat Valenciana (2016) sobre la **divulgació i extensió dels patrons de bones pràctiques com a manera de millorar la competitivitat i el creixement empresarial**. A causa de les característiques de l'entramat productiu del territori que ja s'ha comentat anteriorment, basat en el "minifundisme", és rellevant impulsar la creació d'una xarxa relacional i de cooperació interempresarial, ja que les petites empreses poden presentar major dificultat en l'accés a idees, eines i xarxes que possibiliten el seu creixement. Aquest repte té relació amb el ODS 9, la meta del qual 3 fa referència a la necessitat d'augmentar l'accés de les xicotetes indústries, així com d'altres empreses, als serveis financers i la seua integració en les cadenes de valor i de mercats.

Actualment, una dels desavantatges del nostre ecosistema empresarial és la tendència predominant de treballar en solitari. D'aquesta forma les organitzacions es troben amb més problemes a l'hora de superar obstacles, al mateix temps que dificulta el seu creixement i l'augment de la seua competitivitat, i, per tant, no generen noves fonts de renda i ocupació. Paral·lelament, troben més dificultats a l'hora de beneficiar-se de la innovació per col·laboració.

Una manera de potenciar les relacions és mitjançant consorcis de col·laboració entre empreses tractores i pimes locals. La idea final d'aquest projecte és que aquestes **petites empreses entren en xarxes de col·laboració i que puguen aprendre, créixer i actualitzar-se i, d'aquesta forma, es trenque amb un dels trets que porta arrossegant l'empresa industrial de la comarca: la xicoteta grandària empresarial**.

Per a desenvolupar aquesta estratègia territorial es considera primordial identificar les empreses tractores i les possibles accions que poden realitzar-se. Aquesta primera tasca és essencial per la importància que tenen les funcions de les empreses tractores en haver de mostrar el seu coneixement, traslladar el seu nivell d'innovació i intentar actuar de tracció. Per aquesta raó, una primera línia d'actuació pot anar encaminada a ajudar aquestes organitzacions i a motivar-les perquè es convertisquen en el model a seguir. En aquest punt, el Consell de la Generalitat planteja en *Alcem-ens. Acord Social (2020)* fer costat a aquestes empreses tractores mitjançant iniciatives com *corporate venture*¹³.

¹³ El *corporate venturing* és una forma d'emprenedoria corporativa que les empreses duen a terme per a dinamitzar els seus processos d'innovació mitjançant la col·laboració d'emprenedors/res i *statups*.

D'aquesta forma també es treballaria sobre la primera acció, en incrementar el nivell d'innovació de les petites empreses. L'entrada de les pimes a la innovació és un procés difícil, però una vegada dins, acaben veient les seues virtuts i acaben aplicant més activitats noves en el seu acompliment. Aquesta situació, denominada el cicle de la innovació, la va manifestar un/a informant privilegiat/da:

“Comencen fent un curs, a partir d'ací comencen a fer una certificació de producte o un test de laboratori, i a poc a poc es van..., van integrant aquesta I+D+i, acaben sent més productius i acaben fent..., duent a terme la màxima col·laboració amb centres tecnològics” (Representant de la Xarxa d'Instituts Tecnològics de la Comunitat Valenciana – REDIT –).

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 1.2.1. Impulsar una xarxa de relacions entre empreses del mateix sector.

Repte 1.2.2. Incrementar l'accés de les petites empreses a la innovació i a la cadena de valor.

Repte 1.2.3. Potenciar la grandària de les empreses de la comarca.

Línia estratègica 1.3: impulsar la col·laboració intra i intersectorial i de caràcter estratègic.

Aquesta estratègia està relacionada amb la segona línia d'actuació de l'*Estratègia Indústria Connectada 4.0* que planteja el Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme. La seua fi és garantir el coneixement i el desenvolupament de competències d'I4.0 impulsant la creació d'entorns i eines de col·laboració. D'igual manera, respon al ODS 9, en específic a la seua meta 9.4 i 9.5, que donen suport a la necessitat d'utilitzar amb major eficiència els recursos i millorar la capacitat tecnològica dels sectors industrials.

Com ja s'ha apuntat, una de les característiques del nostre teixit industrial és la diversitat de subsectors que trobem a la comarca, que respon a un model exogen en situar-se en l'Àrea Metropolitana de València. Aquesta diversitat pot considerar-se avantatjosa per múltiples raons, entre les quals trobem un major desenvolupament d'activitats innovadores, una major possibilitat de creació de nous sectors, i una major estabilitat davant un panorama de crisi econòmica com la que s'està vivint a causa del virus SARS-CoV-2.

Per aquest motiu, creiem peremptori **potenciar la cooperació intra i intersectorial en la indústria tenint en compte la diversitat de subsectors a la**

comarca i les virtuts d'aquesta. Així mateix, resulta necessari impulsar la col·laboració estratègica, implicant els **centres d'investigació i altres entitats** amb la finalitat de promoure el desenvolupament de la Indústria 4.0. Aquest tipus de col·laboració fa possible que les empreses coneguen les possibilitats de la tecnologia de la mà d'experts/es i que aquests últims perceben les diferents problemàtiques a les que s'enfronten les organitzacions. A la comarca de l'Horta Nord es disposa d'un ecosistema d'innovació potent, ja que en la seua extensió se situen els Instituts Tecnològics, varies **universitats, associacions empresarials** o altres.

Els intercanvis interempresarials tenen diversos avantatges entre les quals destaquen l'estímul dels processos de competència de la mà d'obra, l'adaptació tecnològica i la difusió d'innovacions. En un entorn de globalització i de competència com en el que ens trobem actualment, la capacitat de cada empresa de manera individual és menor. Això és conseqüència de l'escassa competència que disposa per a accedir a la informació i a poder avaluar les relacions de producció que li concerneixen. Tota aquesta situació provoca que l'empresa com a ens individual aïllat siga menys eficient en disposar de menys eines per a preveure el futur del mercat, augmentant així la seua incertesa. La incertesa és una característica clau en períodes de crisi econòmica i, per a lluitar contra ella, la cooperació cobra importància. En aquest punt, el Consell de la Generalitat ha plantejat en la Mesa de Dialogo Social (Generalitat Valenciana, 2020) l'Observatori Diagnosi Sectors Industrials (MASDE) com a mecanisme de cooperació entre els diferents agents rellevants del sector, a la recerca de que les empreses amb dificultats derivades de la crisi sanitària troben una recuperació econòmica més sostenible i adequada al seu entorn.

La pretensió d'aquesta línia és que el teixit industrial diversificat tinga certa cohesió i que siga més adaptatiu i resilient als canvis que poden produir-se en el sistema productiu. Per a això, **s'ha de potenciar la cooperació entre empreses i agents que treballen en sectors relacionats o complementaris**, fomentat així les cadenes de valor en el territori. Paral·lelament, es podrien completar cadenes de valor que fins al moment no han sigut satisfetes, generant noves oportunitats de negoci.

Aquesta cooperació té com a base la creació d'una xarxa, formal i/o informal, dels sectors industrials i de diferents organismes presents en la zona amb la finalitat que actuen de forma integrada, de tal forma que es puguen idear i desenvolupar solucions i innovacions disruptives de forma més ràpida i eficient. Així mateix, es relacionen les empreses tradicionals amb les empreses emergents, estimulants la "fertilització cruzada". Aquest terme fa referència a les millores en la producció

que s'obtenen en una empresa per la informació i el coneixement que s'adquireix d'unes altres:

“cal combinar tot el tema de start-up amb les innovacions en els sectors tradicionals. [...] cal aconseguir modernitzar els sectors més tradicionals. I diguem, estimular la fertilització creuada entre els sectors tradicionals i els nous. Les noves tecnologies són fonamentals per a això.” (Professor/a del departament d'economia aplicada de la Universitat de València).

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 1.3.1. Crear eines formals i informals de col·laboració interempresarial.

Repte 1.3.2. Incrementar les relacions entre l'ecosistema innovador present a la comarca i la indústria.

Repte 1.3.3. Impulsar la participació de les empreses en l'Observatori Diagnosi Sectors Industrials (MASDE).

Línia estratègica 1.4: potenciar la presència del sector industrial en la població jove.

El sector industrial presenta una sèrie d'avantatges si ho comparem amb altres sectors econòmics: major estabilitat, menor estacionalitat, millors horaris laborals, etc. Així doncs, el foment d'aquest sector econòmic, per les seues característiques intrínseques, donaria resposta al ODS 8: Treball decent i creixement econòmic. Malgrat els avantatges nomenats, tant la literatura com les persones expertes que han participat en les entrevistes apunten que s'estan quedant llocs de treball sense cobrir. El foment de l'ocupabilitat en aquest sector és clau i per a això és necessari realitzar actuacions de sensibilització i treballar competències dels diferents perfils professionals industrials. Aquesta estratègia està relacionada amb la primera línia d'actuació de l'*Estratègia Indústria Connectada 4.0* que planteja el Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme per a garantir el coneixement i el desenvolupament de competències d'I4.0. En ell s'exposa que comptar amb professionals formats en digitalització és indispensable per a poder realitzar una implementació efectiva d'aquesta.

L'origen del distanciament entre la indústria i els/les joves pot deure's a la invisibilitat del sector o la imatge antiquada que té aquesta cohort d'edat en relació al treball que desenvolupa, en considerar-se aquest últim com a repetitiu, mecànic o avorrit. El sector industrial no és un sector pròxim al no situar-se geogràficament en l'espai urbà, tret important si tenim en compte que la presa de

decisió que es realitza a l'hora de triar el camí professional es basa més en el conegut i pròxim.

Al mateix temps, els llocs que més demanda el sector corresponen a perfils tècnics, perfils que, com es comentarà en la línia estratègica de Formació Professional, han de ser coberts amb titulats/des d'aquesta etapa de formació. A aquesta realitat cal sumar que la Formació Professional també ha patit una infravaloració, considerant-se en moltes ocasions una alternativa per a accedir a etapes educatives superiors en lloc de valorar-se com una via per a accedir al mercat laboral. (Gálvez, 2019).

Per a atraure a la població jove al sector industrial és necessari, per tant, millorar la imatge d'aquest, de tal forma que es convertisca en una oportunitat laboral per a els/les joves.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 1.4.1. Promoure el sector industrial entre la població jove.

Repte 1.4.2. Ajustar la imatge del treball industrial a la realitat.

Repte 1.4.3. Promoure les relacions de l'entramat industrial amb els centres de Formació Professional.

iii. Conclusions

Estem davant un sector clau en el desenvolupament d'una economia més robusta i sostenible que requereix de la innovació per a continuar avançant en contextos altament competitius i globalitzats. La implantació de la I4.0 exigeix d'una major col·laboració, tant intra com intersectorial. A més, hem de disposar de professionals amb la formació suficient per a adaptar-nos a aquests canvis i que estiguen disposats a rebre formació contínua que els permeta adaptar-se a les noves tecnologies.

Les recents crisis evidencien la necessitat de destinar recursos al sector industrial. No cal passar per alt l'efecte multiplicador de la industrialització en la resta de sectors. Per això, cada inversió que es destine a aquest sector serà garantia de futur, tenint en compte, a més, que la polarització econòmica associada al sector serveis (amb la seua coneguda rellevància) requereix d'un canvi de rumb, com ha posat de manifest la crisi sanitària, que derive en un major protagonisme del sector industrial.

4.2. Estratègia Territorial per a l'impuls del comerç de proximitat i dels mercats locals.

i. Marc i objectiu

El comerç de proximitat es desenvolupa en el nostre entorn més pròxim i ens brinda la possibilitat de satisfer les nostres necessitats diàries. El seu foment és beneficiós per a l'economia local, perquè suposa un impuls per a productors i comerços locals que reforça la seua posició davant les grans superfícies, empreses comercials i altres formats de comerç electrònic. També ho és per al consumidor/a, que obté els productes i serveis necessaris en el seu entorn, estalviant en costos de desplaçament, en temps, i obtenint un tracte més personalitzat. Finalment, el comerç de proximitat presenta avantatges pel que respecta a la sostenibilitat, per la reducció dels desplaçaments del consumidor i la consumidora a la qual hem fet referència anteriorment i per la menor distància entre el lloc d'elaboració dels productes i el seu punt de venda.

Segons el *Pla d'Acció per a la Transformació del Model Econòmic Valencià 2027* (IVIE, 2018), i com s'ha assenyalat anteriorment, els serveis tradicionals lligats al comerç, el transport i l'hostaleria, els serveis tradicionals lligats al comerç, el transport i l'hostaleria, han sigut un dels principals motors de la recuperació econòmica en la Comunitat Valenciana després de l'esclat de la crisi en 2008. Una característica que la diferencia d'Europa, on **els serveis avançats han ocupat aquesta posició d'avantguarda en la recuperació del creixement econòmic** i la modificació de l'estructura productiva. Des de la crisi de 2008, el comerç i l'hostaleria s'han mantingut com els subsectors més importants a la Unió Europea, a Espanya i en la Comunitat Valenciana, però mentre que a Europa aquests subsectors han anat perdent pes, a Espanya i en la CV continua creixent la seua importància en l'economia.

Les dades ratifiquen **la importància del comerç a la nostra comarca**. A l'Horta Nord la suma del comerç majoritari, el comerç minoritari i l'hostaleria representa el 23,39% de les empreses de la comarca (2.428 en total), aglutinant 43.713 persones treballadores, és a dir, el 33,04% de les persones treballadores.

El sector comercial afronta els reptes plantejats per la intensificació i l'expansió de l'economia digital. L'adaptació a aquest entorn porta amb si **noves amenaces**, però també **noves oportunitats** per als comerços que implementen estratègies de digitalització. A més, el comerç de proximitat té algunes potencialitats singulars pel que respecta a la seua sostenibilitat mediambiental, els seus influxos positius sobre l'economia local i sobre la qualitat de vida de la població. Per això, és un escenari

procliu per a implementar un comerç i consum més responsables basats en l'economia circular. Dins del comerç de proximitat, també és necessari parar esment sobre la revitalització dels mercats municipals, uns espais que han tingut un pes històric en la configuració de la vida dels municipis i que presenten característiques, problemàtiques i oportunitats de desenvolupament particulars.

Les associacions de comerciants i l'administració, amb especial atenció a l'administració local, estan treballant per familiaritzar a els/les comerciants amb l'entorn digital, a través dels cursos formatius i la conscienciació sobre la necessitat que els seus negocis facen el salt al terreny digital. En aquest context, per a els/les informants clau, la crisi provocada pel virus SARS-CoV-2 ha posat de manifest que el comerç ha de desenvolupar el seu vessant *online*, i ha donat lloc a la concentració de l'atenció de les associacions de comerciants sobre aquesta qüestió, davant la impossibilitat de dur a terme un altre tipus d'accions de promoció del comerç. No obstant això, en aquest procés s'haurà de tindre en compte la bretxa digital, per a no provocar l'augment de les desigualtats per als col·lectius amb majors dificultats d'accés als recursos digitals.

Plantegem les següents **línies estratègiques** a fi de desenvolupar iniciatives que permeten al comerç de proximitat diferenciar el seu servei, obrir nous mercats, afegir valor a la seua activitat i, en última instància: la generació d'ocupació i manteniment de l'activitat del sector. Aquestes estratègies han sigut plantejades en coherència amb els ODS, la EE2020, las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) i el *Document d'Elx*.

2- ESTRATÈGIA TERRITORIAL PER A L'IMPULS DEL COMERÇ DE PROXIMITAT I DELS MERCATS LOCALS	
Línies estratègiques	Reptes
2.1. Fomentar l'associacionisme comercial	2.1.1. Promoure l'augment de comerços adherits a les associacions comercials locals mitjançant programes estables (accions de sensibilització i mesures específiques de suport)
	2.1.2. Generar una major participació interna dels comerços associats en l'activitat de la seua associació.
	2.1.3. Millorar l'acció coordinada, la coparticipació entre les associacions comercials i les administracions públiques i la cooperació sectorial de caràcter estratègic.
2.2. Impulsar l'aplicació de les noves tecnologies en el sector del comerç de proximitat. Adaptar el comerç local a l'economia digital	2.2.1. Promoure la posada en marxa de centres comercials virtuals, plataformes digitals de centralització de compra-venda del comerç local.
	2.2.2. Potenciar la presència dels comerços de proximitat de l'Horta Nord en els mitjans de comunicació digitals amb estratègies sòlides.
	2.2.3. Incrementar els canals de venda online entre els comerços de proximitat locals.
	2.2.4. Intensificar iniciatives d'I+D+ i que permeten el desenvolupament d'accions públic privades orientades al comerç electrònic.
	2.2.5. Desenvolupar la formació contínua.
2.3. Revitalitzar els mercats municipals	2.3.1. Modernització de mercats municipals des de la conjugació d'aspectes identitaris i d'elements associats al canvi tecnològic.
	2.3.2. Estimular la reconversió dels mercats municipals en espais polivalents que conjuguen la compra, el lúdic i el relacional, aprofundint la funció social d'aquests espais.
	2.3.3. Impulsar la imatge dels mercats municipals com a llocs en els quals obtindre aliments de qualitat per a aconseguir una alimentació saludable i un consum responsable i de mobilitat sostenible.
	2.3.4. Fomentar la implantació d'estratègies conjuntes (de comerç online, de distribució de productes a domicili, de captació i fidelització de clients/es, de relleu generacional...) des de la col·laboració públic privada.
	2.3.5. Promoure projectes de revitalització dels eixos comercials vinculats al relançament de l'activitat dels mercats municipals.
2.4. Fomentar el comerç i el consum responsable. Cap a un comerç de proximitat més sostenible	2.4.1. Disposició de programes estables que permeten potenciar l'economia circular en el comerç de proximitat.
	2.4.2. Disposició d'iniciatives que reforcen el consum responsable incidint en el paper del comerç de proximitat com a lloc de compra, de venda i de serveis, per a un consum més responsable.
	2.4.3. Promoure projectes de revitalització integral de l'activitat comercial de proximitat a les nostres ciutats des de la col·laboració estratègica públic privada.

Taula 22. Línies estratègiques i reptes per a l'impuls del comerç de proximitat i dels mercats locals.
Elaboració pròpia.

i.i. Línies estratègiques i reptes

Línia estratègica 2.1: fomentar l'associacionisme comercial.

D'acord amb les línies estratègiques definides per las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) per a la subàrea funcional de València-Horta, recollim l'impuls de l'associacionisme en l'àmbit del comerç minorista o de proximitat com una de les qüestions estratègiques que requereixen de major atenció.

A l'Horta Nord, **les associacions de comerciants són el mitjà fonamental d'organització de els/les comerciants a l'hora d'abordar els reptes del sector.** Així, les associacions s'estan mobilitzant per a promoure la digitalització dels comerços, treballant amb les institucions locals, analitzant les necessitats sectorials i oferint formació als seus associats/des a través de diferents instruments i recursos (Unió Gremial, Cambra de Comerç i Facenord-Federació d'associacions de comerç i

empresa de l'Horta Nord-). Les associacions constitueixen una plataforma per a la defensa dels interessos del sector, ja siga per a la negociació amb les institucions públiques, ja siga per a la publicitat del comerç, o per a fomentar la digitalització. Per això, secundar i avivar la seua activitat és promoure el desenvolupament del sector comercial.

El paper de les associacions en el desenvolupament del sector comercial fa necessària la labor de foment de la seua activitat i d'enfortiment de la seua posició en el model econòmic de l'Horta Nord. Aquesta necessitat es veu reforçada per la crisi generada pel virus SARS-CoV-2, la qual ha posat de manifest que el sector ha d'avançar en la seua adaptació a l'economia digital, una tasca en la qual estan treballant les associacions durant els últims anys, a través de la conscienciació de els/les comerciants i l'oferta formativa sobre comerç *online* i comunicació digital dirigida als seus associats/des. A més, és previsible que la crisi porte amb si nous reptes per a els/les comerciants, a la superació dels quals contribuirà positivament la seua capacitat per a associar-se i abordar els problemes comuns.

La identificació de les oportunitats del comerç de proximitat i del paper que podien tindre les associacions en el seu desenvolupament no és nova:

“El xicotet comerç minorista de l'Horta Nord, per la seua proximitat i el seu caràcter especialitzat, disposa d'oportunitats de consolidació i creixement si té la capacitat de dur a terme els canvis necessaris per a dotar de més qualitat a la seua oferta i adaptar-se millor als canvis que han experimentat els consumidors, procés en el qual l'associacionisme empresarial pot jugar un paper rellevant.” (Pactem Nord, 2005: 333).

Potenciar el treball de les associacions comercials passa per desenvolupar accions dirigides a animar la participació de els/les comerciants en les mateixes en dos aspectes diferents: d'una banda, encoratjar als comerços a associar-se, a establir una relació formal amb la seua associació local; i, per una altra, estimular la coparticipació dels comerços en el si de les associacions, és a dir, animar a la proactivitat de els/les comerciants, al fet que prenguen partit de les decisions de la seua associació, al fet que s'impliquen en les accions, donant lloc a una presa de consciència col·lectiva, de l'existència d'un projecte comú, d'identificació amb l'activitat de l'associació. Entenem la cooperació empresarial com una potencial eina de desenvolupament per al sector comercial.

Fomentar el treball conjunt d'associacions i institucions públiques és una estratègia que contribueix al ODS 11.3 sobre ciutats i comunitats sostenibles, pel

que respecta a augmentar la capacitat per a la planificació i la gestió participativa, integrada i sostenible dels assentaments humans.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 2.1.1. Promoure l'augment de comerços adherits a les associacions comercials locals mitjançant programes estables (accions de sensibilització i mesures específiques de suport).

Repte 2.1.2. Generar una major participació interna dels comerços associats en l'activitat de la seua associació.

Repte 2.1.3. Millorar l'acció coordinada, la coparticipació entre les associacions comercials i les administracions públiques i la cooperació sectorial de caràcter estratègic.

Línia estratègica 2.2: impulsar l'aplicació de les noves tecnologies en el sector del comerç de proximitat. Adaptar el comerç local a l'economia digital.

La irrupció de l'economia digital ha donat lloc a l'elaboració per part de les administracions de plans que procuren l'adaptació del comerç al nou escenari digital. En aquest sentit, l'*Agenda Digital Per a Espanya* (Ministeri d'Energia, Indústria i Turisme, 2013), que trasllada els objectius de l'*Agenda Digital per a Europa* a l'Estat espanyol, inclou l'impuls del comerç electrònic com un dels seus objectius principals.

Es considera el comerç electrònic com una de les àrees estratègiques més importants per a l'economia europea, treballant sota la premissa que, en el futur, gran part del comerç es realitzarà a través d'internet i les economies que avancen més en la digitalització de les seues empreses estaran més ben posicionades en el mercat global (Ministeri d'Energia, Indústria i Turisme, 2013).

En aquesta mateixa línia, l'informe *La economía intangible en España* (COTEC, 2019: 5) veu en la digitalització: “una necessitat més que evident per al bon funcionament de les empreses, les administracions públiques i la ciutadania en el començament del tercer decenni del present segle”.

La digitalització del comerç de proximitat és una qüestió recollida per las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) per a la subàrea funcional de València-Horta, que incorporen una línia per al desenvolupament de canals propis de venda *online*. A més, pel que respecta al repartiment a domicili, els comerços de proximitat ofereixen la reducció de les distàncies de transport entre el punt de venda i els seus clients, i això implica que

l'aposta per aquests comerços present potencialitats per a un model econòmic més sostenible en termes mediambientals, un dels principals reptes per a la societat valenciana recollits pel Document d'Elx. Això també pot contribuir a reduir l'impacte ambiental negatiu per càpita de les ciutats, especialment quant a la qualitat de l'aire, en conseqüència, amb el ODS 11.6 relatiu a les ciutats i comunitats sostenibles.

Per part seua, la Generalitat Valenciana ha llançat una sèrie de programes que aposten per la digitalització del comerç i la millora de la inversió en equipament dels establiments comercials: *Avaletm Comerç* i *Avaletm Comerç Rural*. Un altre clar exemple d'aquesta aposta des de l'administració autonòmica, en concret des de la Direcció General de Comerç (xarxa d'agències per al foment de les iniciatives comercials -AFIC-), és la posada en marxa de "AficWeb Centre Comercial Virtual" que és una plataforma municipal agrupada de venda online, així com "AficWeb Comerciants, professionals i empreses" eina que permet fer-se una xicoteta web als propis comerciants. En *Alcem-ens. Acord Social* (2020) es planteja continuar apostant per aquests programes, proporcionant-los continuïtat. Així mateix, també es planteja dotar de continuïtat al Pla de digitalització de la CV 2018-2021, per a la formació en matèria de digitalització i creació de plataformes de venda digital.

En relació amb el comerç, **la irrupció de l'economia digital suposa l'aparició, tant de noves amenaces com de noves oportunitats.** D'una banda, aquest escenari porta amb si l'arribada de nous/ves competidors/res en els mercats locals: empreses sense localització física en el territori que operen a través d'internet i empreses localitzades en el territori amb espais físics i digitals de venda. El comerç *online* i la infraestructura logística que permet el lliurament a domicili de les compres realitzades per internet generen efectes negatius en el comerç de proximitat per diferents factors, com, per exemple, els següents: a) les grans empreses comercials que operen en internet tenen una capacitat major que els xicotets comerços locals per a reduir preus i fer ofertes; b) el progrés en la reducció del temps de lliurament de les compres realitzades avança cap a la immediatesa de la compra; c) la inversió de temps que ha de realitzar el consumidor en la compra *online* és mínima, així com la mobilitat necessària; d) la gamma de productes a la qual es pot accedir a través d'internet és molt àmplia i e) la possibilitat d'opinar sobre els productes tix una xarxa en la qual uns/es usuaris/àries aporten informació a uns altres sobre productes del seu interès, així com sobre les alternatives disponibles en el mercat.

No obstant això, la digitalització ofereix noves oportunitats als comerços. La utilització dels mitjans de comunicació digital per part del comerç de proximitat multiplica les oportunitats per a la publicitat, així com les vies de comunicació amb

les persones consumidores. L'economia digital no implica únicament l'obertura de comerços digitals, sinó també l'adaptació dels processos comercials a l'entorn digital (Mesenbourg, 2001). Les pàgines web i les xarxes socials es converteixen en espais a través dels que es pot atraure i fidelitzar consumidors/res. Són espais comunicatius multidireccionals entre comerciants i consumidors/res que, si són ben aprofitats, poden retroalimentar un procés de millora continuada que aporte informació per a optimitzar la cadena de valor dels negocis.

D'altra banda, **l'obertura de canals de comerç *online* en els comerços de proximitat pot ampliar el seu abast o mercat més enllà del municipi en el qual es localitza la seua activitat i el seu entorn més pròxim, donant lloc a una via alternativa als ingressos generats pels locals físics.** A més, estimular l'obertura de venda digital en el comerç de proximitat, pot aportar avantatges competitius fonamentals en el moment actual marcat per la crisi del virus SARS-CoV-2, en el qual els comerços considerats no essencials, amb presència en internet, han tingut la possibilitat de mantindre la seua activitat.

També l'activitat comercial requereix d'elements d'innovació constants, més si cap entre aquells que guarden una relació directa amb el comerç electrònic. Així, desplegar iniciatives conjuntes que permeten el **llançament de plataformes locals agrupades**, podria ser un element de gran valor afegit a la comercialització de productes i serveis del comerç de proximitat, si bé, és necessari tindre en consideració els diferents ritmes tecnològics, nivells de qualificació tecnològica i disposició de recursos i l'heterogeneïtat sectorial present en els comerços de proximitat, elements que, en qualsevol cas, requeririen d'iniciatives específiques públic-privades que permeteren **el desenvolupament del comerç *online*, un camí ineludible en el curt termini per a la subsistència del sector.**

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 2.2.1. Promoure la posada en marxa de centres comercials virtuals, plataformes digitals de centralització de compra-venda del comerç local.

Repte 2.2.2. Potenciar la presència dels comerços de proximitat de l'Horta Nord en els mitjans de comunicació digitals amb estratègies sòlides.

Repte 2.2.3. Incrementar els canals de venda online entre els comerços de proximitat locals.

Repte 2.2.4. Intensificar iniciatives d'I+D+ i que permeten el desenvolupament d'accions públic privades orientades al comerç electrònic.

Repte 2.2.5. Desenvolupar la formació continua.

Línia estratègica 2.3: revitalitzar els mercats municipals.

Els mercats municipals han presentat en els últims anys una important reducció de la seua activitat davant una pèrdua constant de clients; les causes són variades: nous formats comercials, pèrdua de competitivitat, canvis en els hàbits de consum, dificultats de conciliació horària, etc.

No obstant això, l'esforç per revitalitzar aquests espais comercials ha d'atendre la seua rellevància en la configuració de les nostres ciutats en l'urbà-territorial, social i cultural. Per això, mereixen una atenció específica que permeta enfortir el seu paper tant en l'econòmic com en l'associat a la consecució d'un model de ciutat sostenible i amb senyes d'identitat pròpia, elements que poden dotar aquests espais d'atractiu i competitivitat.

Les dificultats actuals que presenten els mercats municipals són múltiples i requereixen de mesures integrals que han de tindre en consideració les peculiaritats de cadascun d'ells. En general, emmalalteixen d'una imatge corporativa poc atractiva i escassa presència en els mitjans, d'un feble relleu generacional, d'un deficient accés a les noves tecnologies de la informació i la comunicació dels comerços instal·lats en aquests mercats. La millora de la imatge dels mercats municipals ha de comptar amb dues orientacions diferenciades: **buscar la captació i fidelització de clientela i atraure a nous/ves comerciants a les seues instal·lacions.**

Els mercats poden ser potenciats mitjançant la seua aproximació a models ja existents de mercats reconvertits en espais polivalents on la compra, el lúdic i el relacional es conjuguen. La integració en aquests espais d'hostaleria, de degustacions de productes o d'activitats socials i culturals pot contribuir a ampliar el seu ventall de clients/es i d'usos. En aquesta mateixa línia existeix la possibilitat d'incloure en alguns dels llocs vacants dels mercats, activitats socials, entitats de nova economia, serveis institucionals, activitats econòmiques tractores, etc., maximitzant la seua funció social i proporcionant elements atractius. A nivell logístic, la presència de diversos comerços en un mateix espai pot ser una oportunitat per a la implantació d'estratègies conjuntes de comerç online i de distribució de productes a domicili. Aquestes mesures poden millorar l'eficiència i reduir la inversió necessària perquè els comerços puguin oferir els seus productes en el comerç digital i entregar-los a domicili. A més, cal consolidar el paper dels mercats com a referents en la distribució d'aliment fresc de la màxima qualitat i convertir-los en referència comercial per a les noves tendències i hàbits d'alimentació saludable i de consum responsable. D'altra banda, degut fonamentalment a la bretxa digital, hem

de tindre en compte a la població amb dificultat d'accés als recursos digitals (persones d'edat avançada i unitats familiars amb menors recursos econòmics) que presenten pitjors resultats en ús i coneixements, habilitats i competències digitals.

En aquest sentit, si bé plantejem la importància de l'adaptació del comerç de proximitat a l'economia digital, les vies tradicionals han de ser tingudes en compte perquè permeten una font d'ingressos al temps de potenciar una major cohesió social, ofereixen formats de compra a l'ús sense necessitat d'accés a les tecnologies i permeten desenvolupar la revitalització dels eixos comercials.

D'altra banda, per a la promoció del comerç per les vies tradicionals ha de tindre's en compte la situació excepcional derivada del virus SARS-CoV-2, la qual ha provocat la restricció de determinades accions promocionals a peu de carrer, com les fires de comerç o les fires de la tapa en l'àmbit de l'hostaleria. En aquest sentit, és necessari desenvolupar noves iniciatives promocionals que permeten un increment de les vendes a través d'esdeveniments de comerciants en el marc d'estratègies més àmplies que incloguen activitats culturals, gastronòmiques, etc. que permeten la generació de sinergies econòmiques locals.

Si ens fixàrem en aquest punt en algunes estratègies associades a la dinamització dels mercats municipals, podríem prendre com a referència, entre altres, al Pla de Mercats Municipals de Camariñas¹⁴ (Galícia).

¹⁴ Entre els seus objectius figuren: a) Millorar, adequar i modernitzar l'equipament comercial: Mercat de Camariñas, b) Promoure la gestió cooperativa del mercat i la cooperació empresarial, c) Revitalitzar el comerç tradicional i configurar un espai de comercialització amb senyes d'identitat pròpia, atractiu i competitiu, amb plena accessibilitat i sostenible, d) Millorar la formació empresarial, comercial i l'accés a les noves tecnologies de la informació i comunicació de les empreses, e) Implantar plans de qualitat i millora de la presentació del producte, f) Dissenyar plans de difusió i promoció del centre, g) Promoure l'ocupació i l'autoocupació de les dones, especialment de les fórmules cooperatives, emergint activitats de l'economia submergida.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 2.3.1. Modernització de mercats municipals des de la conjugació d'aspectes identitaris i d'elements associats al canvi tecnològic.

Repte 2.3.2. Estimular la reconversió dels mercats municipals en espais polivalents que combinen la compra, el lúdic i el relacional, aprofundint la funció social d'aquests espais.

Repte 2.3.3. Impulsar la imatge dels mercats municipals com a llocs en els quals obtindre aliments de qualitat per a aconseguir una alimentació saludable i un consum responsable i de mobilitat sostenible.

Repte 2.3.4. Fomentar la implantació d'estratègies conjuntes (de comerç online, de distribució de productes a domicili, de captació i fidelització de clients/es, de relleu generacional...) des de la col·laboració públic privada.

Repte 2.3.5. Promoure projectes de revitalització dels eixos comercials vinculats al relançament de l'activitat dels mercats municipals.

Línia estratègica 2.4: fomentar el comerç i el consum responsable. Cap a un comerç de proximitat més sostenible.

El comerç de proximitat reuneix unes característiques que el doten d'elements de gran valor (econòmic, laboral i social, en proposar elements de vertebració i cohesió dels nostres municipis) en el trànsit cap a una economia més sostenible. En aquest marc, des del punt de vista de la corresponsabilitat territorial i el foment del comerç i el consum responsable, és necessari tindre en consideració las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) per a la subàrea funcional de València-Horta, les quals s'alineen amb els reptes principals plantejats pel *Document d'Elx* pel que respecta a l'impuls de la transició ecològica del model productiu.

L'objectiu de l'estratègia és fomentar el desenvolupament de l'economia circular en el comerç de proximitat local, d'acord amb el ODS número 12, relatiu a la producció i el consum responsables, sobretot en relació al punt 12.5 sobre la reducció de la generació de residus mitjançant activitats de prevenció, reducció, reciclatge i reutilització. També té especial rellevància l'objectiu 12.8, amb el qual es busca promoure que les persones tinguen la informació i els coneixements pertinents per al desenvolupament d'un estil de vida sostenible i en harmonia amb la naturalesa. Aquest objectiu ha d'estar lligat al desenvolupament del **comerç i el consum responsable**, impulsant la compra en el comerç de proximitat local com a

via per a aconseguir uns hàbits de consum responsables. El **canvi en els nostres hàbits de producció, comercialització i consum parteix de l'assumpció de la responsabilitat sobre els impactes ambientals, socials i econòmics d'aquestes activitats.**

El desenvolupament de l'economia circular associada al comerç de proximitat per a reduir els residus generats, en coherència amb el ODS 12.5, requereix de programes específics planificats conjuntament que permeten **projectar i realitzar accions específiques estables en el temps i assentades en la participació de la cadena de valor d'aquesta activitat econòmica.** Es requereix, així mateix, de la sensibilització de els/les comerciants sobre la importància de reduir les deixalles generades pels seus negocis, de l'adquisició de les competències necessàries i de la sensibilització de la ciutadania.

Amb la planificació i estabilització d'aquestes accions es podrà detectar les principals febleses dels processos interns respecte a la prevenció, la reducció, el reciclatge i la reutilització, i corregir-les en direcció a una gestió més eficient dels recursos, generant a més xarxes de col·laboració que permeten la reutilització d'aquests residus i dotant a l'activitat comercial d'una **imatge positiva associada a la protecció del medi ambient, cada vegada més valorada per les persones consumidores, que li permetrà un avantatge competitiu enfront d'altres formats comercials.**

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 2.4.1. Disposició de programes estables que permeten potenciar l'economia circular en el comerç de proximitat.

Repte 2.4.2. Disposició d'iniciatives que reforcen el consum responsable incidint en el paper del comerç de proximitat com a lloc de compra, de venda i de serveis, per a un consum més responsable.

Repte 2.4.3. Promoure projectes de revitalització integral de l'activitat comercial de proximitat a les nostres ciutats des de la col·laboració estratègica públic privada.

iii. Conclusions

El comerç minorista, a més de ser una activitat fonamental en la generació de rendes i en l'expansió del creixement econòmic d'un territori, també és una de les principals fonts d'ocupació i presenta, enfront d'altres activitats, avantatges associats a la vertebració de les nostres ciutats. *L'Estratègia Territorial per a la promoció del comerç de proximitat i dels mercats locals*, a través de les seues

diferents línies estratègiques, representa un esforç per millorar la situació del comerç de proximitat de l'Horta Nord proposant un model de desenvolupament sostenible, responsable i associatiu, orientat al desenvolupament digital del sector, però tenint present l'existència de la bretxa digital.

Així doncs, les línies estratègiques presentades posen el focus sobre el foment de l'associacionisme, l'adaptació del comerç a l'economia digital, la revitalització dels mercats municipals i la construcció d'un model comercial i de consum responsable que integre l'economia circular.

4.3. Estratègia Territorial per al desenvolupament de la formació professional i l'ocupació. Perspectiva juvenil

i. Marc i objectiu

A continuació abordem les línies estratègiques relatives a la formació professional i l'ocupació a la comarca de l'Horta Nord, així com la justificació que ens porta a exposar les mateixes.

La formación profesional tiene un papel esencial en la creación y consolidación de un modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad¹⁵. Así, aunque son evidentes las mejoras del sistema en los últimos años, es necesario realizar una permanente revisión, como así sucede en la práctica totalidad de países de nuestro entorno (Marhuenda F. 2015)¹⁶, i identificar aquelles línies i reptes que contribueixen a millorar aquest sistema.

Aquesta estratègia guarda relació amb el ODS 4: garantir l'educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tots/es.

Fins a l'arribada de la crisi econòmica de l'any 2008 va tindre lloc un increment considerable de l'abandó escolar primerenc per l'augment de les ofertes de treball que no requerien titulació, especialment en el sector de la construcció i serveis.

¹⁵ I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo (2019-2022). Ministeri d'Educació i Formació Professional.

¹⁶ "No hay sistema de FP que esté plenamente satisfecho de su funcionamiento, sin necesidad de establecer cambios. Hay una búsqueda de adaptación y mejora continua en los diferentes sistemas de formación profesional de Europa, tanto en lo que respecta a la cualificación técnica del mismo como a la capacitación humana de los alumnos para desenvolverse en la vida adulta y ciudadana" (III Congreso de Formación Profesional organitzat 03/05/2019. Consulta "Economia 3", 29/09/2020).

En l'actualitat, amb la implantació de les noves tecnologies i amb la mirada posada en un nou model econòmic, és indispensable incrementar el nivell de formació del conjunt de la població a fi de donar resposta a les ocupacions que es generen en aquest model sostenible, intel·ligent, integrador i digital. Aquesta necessitat s'ha fet evident després de la crisi del virus SARS-CoV-2, sobretot pel que fa al nivell de digitalització de la societat.

Com bé recull el document *Reconstruir lo común: la implementación de la Agenda 2030 en España* del Gobierno de España (2020a), **la Formació Professional és un element indispensable per a la reconstrucció econòmica**. Això es deu al fet que el grau de formació del capital humà és clau per al creixement de l'economia i l'augment de la productivitat.

No obstant això, **són múltiples els reptes als quals hem d'enfrontar-nos**, entre ells, el desajustament existent entre les titulacions que el sistema educatiu oferta i les necessitats del mercat de treball.

Segons les persones entrevistades en el nostre treball de camp, la Formació Professional és el mitjà ideal per a donar resposta a les necessitats i demandes de personal tècnic del mercat laboral. No obstant això, aquesta formació ha tingut escassa rellevància en la societat en general i en el sistema educatiu en particular. Per això, és necessari revisar i actualitzar el tipus de formació que s'imparteix en aquesta modalitat formativa, conjugant les necessitats formatives demandades pel teixit empresarial, amb les expectatives i trajectòries acadèmiques personals.

Una de les línies que es desitja treballar, gràcies a la seua repercussió en la societat –i que haguera d'enfocar-se des d'etapes educatives primerenques– és aquella que aborde la segmentació existent en les titulacions segons el sexe, una manca que ja va ser detectada en 2010 (Pactem Nord, 2010). Això és, que tinga com a finalitat la incorporació de la dona en els sectors tradicionalment masculinitzats, fent fallida d'aquesta manera amb els estereotips de gènere. Això seria un coadjuvant per a trencar, al seu torn, amb la bretxa digital de gènere.

I és que, com ja assenyalàvem en línies anteriors, la bretxa digital, en el seu sentit més ampli, és un altre aspecte que cal treballar en la societat actual. A partir de la crisi sanitària del virus SARS-CoV-2 s'ha intensificat la necessitat d'impulsar la digitalització amb l'objectiu de dirigir-se cap a una economia digital. Al costat d'això, també recollit en el diagnòstic territorial, **és necessari reforçar el nostre sistema d'orientació**, aspecte que requereix una especial atenció, com també es va exposar en el treball realitzat per l'entitat en 2010 sobre formació professional i mercat de treball.

3- ESTRATÈGIA TERRITORIAL PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL I L'OCUPACIÓ. PERSPECTIVA JUVENIL	
Línies estratègiques	Reptes
3.1. Desenvolupar un sistema d'orientació professional, fomentant la participació de tots/es els agents estratègics i incrementant l'atractiu de la Formació Professional	3.1.1. Desenvolupar sistemes integrals d'orientació que permeten l'acompanyament de les persones al temps de proporcionar informació i un major coneixement del sector industrial, de les noves tecnologies i de les noves vocacions i tendències professionals.
	3.1.2. Reforçar la imatge i impulsar l'atractiu de la FP.
	3.1.3. Potenciar i promoure la Formació Professional Dual.
	3.1.4. Revisar, actualitzar i territorialitzar l'oferta formativa associada a les famílies professionals de la Formació Professional.
	3.1.5. Promoure les relacions entre l'entramat empresarial local i els centres d'FP.
	3.1.6. Incrementar la coordinació estratègica de base territorial.
3.2. Ajustar la formació a les necessitats de l'entramat empresarial	3.2.1. Ampliar l'oferta de formació que es demanda des del teixit empresarial, amb especial atenció al sector de la indústria.
	3.2.2. Crear mecanismes i instruments que permeten abordar de manera ràpida i eficient les necessitats del mercat laboral, des de models de cooperació.
	3.2.3. Crear un observatori de formació en col·laboració amb altres agents.
	3.2.4. Establir espais permanents de col·laboració entre les diferents conselleries amb competències associades al mercat de treball, a l'educació i la formació, i el teixit empresarial del territori des dels Consells Territorials de la Formació Professional.
3.3. Impulsar l'autonomia personal i la integració social i econòmica de les persones joves	3.3.1. Desenvolupar i establir programes d'ocupació i inserció laboral contra la desocupació juvenil. Impuls de clàusules socials dirigides a la inserció laboral de persones joves en el marc de la contractació pública.
	3.3.2. Modernitzar els serveis d'assessorament laboral i orientació professional per a proporcionar trajectòries professionals en les indústries i sectors amb capacitat d'absorbir treballadors/res joves.
	3.3.3. Generar una major conscienciació social respecte de la situació de les persones joves en el mercat de treball.
	Repte 3.3.4. Desenvolupar millores en la legislació relacionades amb l'accés a l'ocupació pública per part de les persones joves, (fixació de quotes de reserva de llocs de treball dirigides a persones joves).
3.4. Formació amb perspectiva de gènere. Incentivar la participació de xiquetes i dones joves en les carreres tecnològiques	3.4.1. Establiment de programes específics que permeten l'acostament de les dones a sectors tradicionalment masculinitzats.
	3.4.2. Fomentar la participació de les dones en aquelles titulacions en les quals la seua presència és menor.
	3.4.3. Fomentar entre la societat competències transversals que trenquen amb els estereotips de gènere.
3.5. Impulsar la digitalització mitjançant un procés d'integració de les noves tecnologies en la formació	3.5.1. Conscienciar a la ciutadania dels avantatges de la digitalització en la societat.
	3.5.2. Incorporar la digitalització de manera transversal en el sistema formatiu.
	3.5.3. Promocionar la formació contínua digital al llarg de la vida laboral.
	3.5.4. Impulsar la formació en temàtiques relacionades amb els reptes tecnològics del futur i les necessitats empresarials.

Taula 23. Línies estratègiques i reptes per al desenvolupament de la formació professional i l'ocupació. Perspectiva juvenil.

Elaboració pròpia.

ii. Línies estratègiques i reptes

Línia estratègica 3.1: desenvolupar un sistema d'orientació professional, fomentant la participació de tots/es els agents estratègics i incrementant l'atractiu de la Formació Professional.

L'acompanyament a l'estudiantat, a les famílies i al teixit empresarial és un aspecte sobre el qual hem d'incidir de manera clara i profunda per a millorar el sistema d'orientació professional i, per tant la formació professional.

Entre els aspectes que podríem millorar destaquem la feble vinculació entre el sistema educatiu/formatiu i l'ecosistema empresarial, la qual cosa no contribueix a un millor coneixement mutu i provoca un desajustament entre les titulacions oferides i les necessitats del mercat laboral. Perquè l'adequació es duga a terme, en general, **les empreses han de manifestar les demandes i les necessitats existents i implicar-se en el sistema formatiu.** Per això, és necessària una unió estreta dels centres formatius amb el teixit empresarial, i en el qual els primers s'impregnen de les necessitats dels segons, al mateix temps que es creuen sinergies entre tots dos, amb la finalitat que les persones joves s'inclinen per aquelles professions que permeten el seu desenvolupament professional. Així, ve recollit en la meta 4.7 dels ODS: "Assegurar que tots els alumnes adquirisquen els coneixements teòrics i pràctics necessaris per a promoure el desenvolupament sostenible". Aquesta línia també guarda relació amb el nou *Plan de Modernización de la Formación Profesional* (2020b) que ha publicat el Govern d'Espanya, ja que recull l'orientació professional com a àmbit estratègic en el qual és important actuar. També l'esmentat estudi realitzat per Pactem Nord en 2010, va posar el focus amb caràcter prioritari sobre les manques detectades en el sistema d'orientació dispostat.

Per tant, un factor clau és l'orientació, ja que els departaments que s'encarreguen d'aquesta matèria deuen, d'una banda, detectar amb major anticipació les necessitats del teixit productiu, i, per un altre, millorar l'orientació per a cobrir aquestes manques. D'aquesta manera, les i els professionals d'orientació formativa i ocupacional han de comptar amb eines i recursos per a disposar dels continguts i coneixements dels sectors econòmics, sobretot de l'industrial, sector del qual se sol desconéixer la seua situació laboral en l'entorn local. Aquests continguts han d'anar dirigits a l'estudiantat, però també a la família en ser considerada un agent clau a l'hora de triar els estudis, així com a aquelles persones que vulguen retornar al sistema educatiu. A més, aquesta matèria ha de contindre els principals canvis tecnològics en els últims anys en el sector industrial de la comarca de l'Horta Nord, així com el seu impacte en els perfils professionals.

Actualment, les escasses relacions existents es desenvolupen mitjançant la posada en marxa de les pràctiques professionals, si bé s'han intensificat des del desenvolupament de la Formació Professional Dual. Aquesta alterna formació amb pràctiques durant tot el període lectiu, i rep crítiques positives per part del personal expert. Especialment pel seu plantejament i perquè permet introduir a l'alumnat en el mercat de treball, la qual cosa és una manera de millorar la seua inserció laboral una vegada finalitzats els estudis. No obstant això, els percentatges de matriculats/des en l'FP Dual són extremadament baixos, situació que haguera de reconduir-se.

Així doncs, a més d'organitzar trobades entre centres formatius i teixit empresarial, una via a recórrer és la potenciació d'aquesta Formació Professional Dual. Aquest repte està present en els 11 àmbits estratègics que ha dissenyat el Govern d'Espanya en el *Plan de Modernización de la Formación Profesional (2020b)*, així com en el Plan de Reconstrucción Alcem-nos. *Acord Social (2020)* de la Generalitat Valenciana, l'acció 222 recull un Pla de prospectors per la dinamització de la Formació Professional Dual.

D'altra banda, el desajustament anteriorment comentat també s'origina per la manca de perfils tècnics. Aquesta manca ve provocada per l'escassa rellevància que ha tingut la Formació Professional en general i en el sistema educatiu en particular. Per tant, això ens condueix al llançament d'una línia que potencie aquest tipus de formació, que millore la imatge d'aquesta, i que els diferents departaments d'orientació la presenten com una via d'inserció en el mercat de treball.

Per a actualitzar el model de Formació Professional (línia estratègica 2) es requereix, d'entre altres qüestions associades, per exemple, a una revisió i actualització pressupostària que facilite la ràpida adaptació i/o formulació de noves especialitats, reforçar la seua imatge, impulsar el seu atractiu, i, d'aquesta manera, les empreses estarien en millor disposició per a oferir llocs de treball amb millors condicions laborals. Al temps, incentivaria a la població jove a encaminar-se en aquesta via professional.

Segons l'informe de la CE, **la formació professional aquesta subestimada al nostre país malgrat els resultats favorables en ocupabilitat que presenta**. Les dades ho avalen: la desocupació es redueix del 32% al 7,3% en el cas de les i els joves amb un diploma de formació professional. Un motiu que es planteja com a conseqüència

és la falta d'informació sobre les oportunitats que ofereixen els programes de formació professional en termes d'ocupació¹⁷.

En moltes ocasions, la infravaloració que pateix aquesta etapa formativa fa que siga vista com una etapa educativa d'accés a etapes formatives superiors en lloc d'una via d'inserció al mercat laboral. Això provoca que la necessitat de comandaments intermedis en les empreses siga coberta per perfils sense la formació adequada per a poder ser formats per les empreses. Aquesta **revaloració social de la Formació Professional** és un objectiu que es recull en *Alcem-nos. Acord social* (2020) i planteja proporcionar més informació de l'oferta formativa al conjunt de la població, així com accions conjuntes entre administracions i agents socials.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 3.1.1. Desenvolupar sistemes integrals d'orientació que permeten l'acompanyament de les persones al temps de proporcionar informació i un major coneixement del sector industrial, de les noves tecnologies i de les noves vocacions i tendències professionals.

Repte 3.1.2. Reforçar la imatge i impulsar l'atractiu de la Formació Professional.

Repte 3.1.3. Potenciar i promoure la Formació Professional Dual.

Repte 3.1.4. Revisar, actualitzar i territorialitzar l'oferta formativa associada a les famílies professionals de la Formació Professional.

Repte 3.1.5. Promoure les relacions entre l'entramat empresarial local i els centres d'FP.

Repte 3.1.6. Incrementar la coordinació estratègica de base territorial.

¹⁷ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european-semester-country-report-spain_es.pdf (última visita, 24/09/2020).

Línia estratègica 3.2: ajustar la formació a les necessitats de l'entramat empresarial.

A tall d'exemple, segons les dades que facilita la Generalitat Valenciana mitjançant la Iniciativa de dades obertes del Govern d'Espanya, observem que dels 117 cursos que es van impartir a la comarca de l'Horta Nord durant el curs 2019-2020, 20 d'ells corresponen a la família professional d'Electricitat i Electrònica i 20 al sector sanitari. Només tres corresponen a la família professional de fabricació mecànica:

FAMÍLIES PROFESSIONALS EN L'HORTA NORD. CURS 2019-2020	
Família Professional	Total
Activitats físiques i esportives	4
Administració i Gestió	15
Agrària	2
Arts Gràfiques	1
Comerç i Marketing	2
Electricitat i Electrònica	20
Fabricació mecànica	3
Hostaleria i Turisme	8
Imatge personal	4
Imatge i so	7
Indústries alimentàries	1
Informàtica i comunicacions	13
Instal·lació i manteniment	2
Química	1
Sanitat	20
Serveis socioculturals i a la comunitat	7
Transport i manteniment de vehicles	7
Total	117

Taula 24. Famílies professionals en l'Horta Nord. Curs 2019-2020.
Elaboració Pròpia. Font: Generalitat Valenciana.

Aquesta família, a causa de les característiques del sector industrial de la comarca de l'Horta Nord, té dificultats per a cobrir certs llocs de treball. Així es plasma tant en la literatura com en els discursos realitzats per els/les experts/es entrevistats/des:

“(…) ¿qué tipo de formaciones?, pues al final las que son muy específicas de nuestro sector, que son matricería, soldadura, frigorista, la combinación de perfiles de mantenimiento con los de programación un poco, al final, porque ahora ya la máquina no es solo arreglar la máquina, viene con una parte de *soft* también importante” (Representant de Federació Empresarial Metal·lúrgica Valenciana).

Per tant, **necessitem més formació orientada al nostre teixit productiu i que la ciutadania considere aquesta formació com una alternativa laboral.**

A més, estem davant un nou model de producció per la I4.0 i l'economia digital en el qual les tecnologies digitals juguen un paper essencial. Aquestes són i seran la base del desenvolupament d'activitats professionals. Aquest nou treball productiu tendeix a ser més eficient i ràpid, i exigeix treballadors/res més especialitzats/des. Per aquest motiu, interessa que la mà d'obra estiga contínuament formant-se i adquirint noves competències transversals.

Aquest nou model productiu requereix d'una qualificació mitjana-alta i, si tenim en compte que el perfil de la població desocupada té una qualificació mitjana-baixa és urgent que el sistema educatiu i formatiu treballa conjuntament amb el teixit empresarial, i viceversa, per a respondre adequadament a les necessitats de qualificació detectades. D'aquesta forma es contribueix a la meta 4.3 dels ODS, que tracta de “augmentar considerablement el nombre de joves i adults que tenen les competències necessàries, en particular tècniques i professionals, per a accedir a l'ocupació, el treball decent i l'emprenedoria”.

És necessària una formació adaptada a les exigències del teixit productiu i de la societat, tant per a les noves generacions com per a les persones de menor qualificació. I tinguem en consideració que aquests últims tenen majors riscos de cronificació en la desocupació. Per tant, necessitem un canvi en l'oferta en Formació Professional, intensificar algunes matèries transversals i crear una sèrie de mecanismes i instruments que permeten que la informació sobre els canvis que el mercat experimente s'aborde de manera ràpida i eficaç pel sistema formatiu. El Consell de la Generalitat planteja en *Alcem-ens. Acord Social (2020)* la **creació de Consells territorials de la Formació Professional** amb la finalitat de proporcionar una oferta que responga millor a les necessitats econòmiques i industrials de cada territori que compon la Comunitat Valenciana. En la nostra opinió, els pactes territorials d'ocupació d'enfocament supramunicipal són l'escenari adequat des del qual llançar aquesta iniciativa.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 3.2.1. Ampliar l'oferta de formació que es demanda des del teixit empresarial, amb especial atenció al sector de la indústria.

Repte 3.2.2. Crear mecanismes i instruments que permeten abordar de manera ràpida i eficient les necessitats del mercat laboral, des de models de cooperació.

Repte 3.2.3. Crear un observatori de formació en col·laboració amb altres agents.

Repte 3.2.4. Establir espais permanents de col·laboració entre les diferents conselleries amb competències associades al mercat de treball, a l'educació i la formació, i el teixit empresarial del territori des dels Consells Territorials de la Formació Professional.

Línia estratègica 3.3: impulsar l'autonomia personal i la integració social i econòmica de les persones joves.

Les persones joves tenen majors dificultats d'accés al mercat laboral¹⁸ que qualsevol altre grup d'edat. Millorar la situació d'aquesta cohort d'edat era un repte abans que la crisi sanitària del virus SARS-CoV-2 impregnara les nostres vides, però **després de la pandèmia, la situació de les persones joves està empitjorant dràsticament**. Les dades de l'enquesta realitzada pel Consell de la Joventut i l'Institut València de la Joventut (2020) no són esperançadors. En ella, el 64,9% dels i les participants valora la situació laboral de els/les joves valencians/nes com a dolenta o molt dolenta enfront d'un 1,4% que considera que és bona.

¹⁸ Mercat laboral entés també en la seua dimensió d'ocupació pública, àmbit en el qual per raó de l'edat també les persones joves pateixen discriminació: "... y, en tercer lugar, porque como consecuencia del importante peso que se le da en los sistemas de concurso-oposición empleados en la selección de personal a la experiencia laboral obtenida dentro de la Administración Pública se acaba produciendo además, a la postre, una discriminación, fundamentalmente por razón de edad. ...Además, y como es comprensible, este modelo de barreras de entrada a quienes no están ya dentro del sistema también actúa como elemento disuasorio a que personas jóvenes con habilidades y capacidad para desarrollar su actividad laboral en la Administración Pública se preparen para presentarse a dichos procesos de selección. Muchas personas de entre las más válidas, a la vista del panorama, optan, simplemente, por no considerar el empleo público como una opción, con la pérdida que ello supone para la colectividad". Sobre aquest particular, s'han desplegat una sèrie d'ajudes públiques en la CV amb la finalitat de facilitar l'estudi d'oposicions per a l'accés a l'ocupació pública (RESOLUCIÓ de 8 de setembre de 2020 de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública, per la qual es convoquen ajudes per a la preparació d'oposicions per a l'ingrés en els cossos i escales del grup A de l'administració de la Generalitat) https://www.eldiario.es/comunitat-valenciana/argumentos/acceso-publico-herramienta-eficiencia-igualdad_132_3573134.html (última visita 28/09/2020).

Davant la pandèmia del SARS-CoV-2, l'Organització Internacional del Treball (d'ara en avant OIT) va realitzar i va difondre una Enquesta Global sobre els/les joves i el virus SARS-CoV-2. Els resultats d'aquest qüestionari deixen constància dels efectes negatius de la pandèmia. Alguns d'ells són: a) un de cada sis joves, que correspon al 17,4%, ha deixat de treballar des de l'inici d'aquesta, augmentat al 23,1% en la cohort de 18 a 24 anys; b) el 45% ha patit una disminució dels ingressos en tindre una reducció d'hores del treball; c) el 61% de les i els joves que van participar en l'enquesta van manifestar que es trobaven estudiant i s'han vist afectats/des per les mesures desenvolupades per a contindre el virus. Per tant, podem concloure que un gran nombre de persones joves han patit la interrupció de l'aprenentatge i una pèrdua d'ingressos, que pot provocar l'exclusió dels sistemes d'aprenentatge formals i informals provocant, així mateix, que la transició de la formació al treball es desenvolupe amb major lentitud.

Segons l'informe de Joventut (López, 2020) sobre les conseqüències socioeconòmiques de la població jove a Espanya derivades de la crisi del virus SARS-CoV-2, **el 72,1% de la població jove en situació de ERTO compleix alguna de les següents característiques que la converteix en població ocupada amb ocupacions vulnerables a curt termini:** treballa amb contractes temporals en el sector privat, ha formalitzat contractes indefinits fa menys d'un any, és autònoma i/o posseeix únicament estudis secundaris obligatoris acabats. Aquesta dada contrasta amb el 53,4% de la població de 30 a 64 anys en situació de ERTO que es troba en alguna d'aquestes situacions.

D'igual manera, el Consell Valencià de la Joventut i l'Institut València de la Joventut (2020) han avançat els resultats d'una enquesta l'objectiu de la qual és conèixer la percepció i l'impacte del SARS-CoV-2 en la joventut de la Comunitat Valenciana. L'informe final estarà disponible a final d'any. Un dels efectes més notoris que ha patit aquest col·lectiu després de la pandèmia és la de necessitar ajuda econòmica puntual per a afrontar despeses bàsiques, situació que ha patit el 38,3% de la mostra. A més, aquesta enquesta mostra l'alt percentatge de joves (71,8%) que conviuen en la llar familiar destacant que, encara que el percentatge era similar abans de la crisi, un 41,1% de les i els/les participants consideren que la situació actual retardarà el moment d'emancipar-se. Per a emmarcar millor aquesta qüestió, podem parar atenció a algunes xifres prèvies a la pandèmia, concretament del quart trimestre de 2019. En aqueix moment, la taxa autonòmica d'emancipació de la població de 16 a 29 anys era del 19% (el 71% vivia en la llar familiar), sent superior per a les dones (24,2%) que per als homes (13,9%) i concentrant-se en la

població de 25 a 29 anys, que presentava una taxa del 42% (Consell Valencià de la Joventut i Consell de la Joventut d'Espanya, 2020). L'exposat evidència la **precària situació de la joventut** pel que respecta a les seues possibilitats d'emancipació, una qüestió clarament relacionada amb les seues possibilitats d'immersió en el mercat laboral.

El col·lectiu de joves ha d'afrontar seriosos problemes a l'hora d'accedir al mercat laboral, la qual cosa es tradueix en grans dificultats per a passar a un estat d'autonomia personal. Paral·lelament, Espanya presenta una política d'habitatge molt limitat, i quasi exclusivament destinada a la propietat, encara que en els últims anys sí que s'han desenvolupat polítiques d'ajuda per al lloguer, encara continua sent molt limitada¹⁹. Aquesta situació accentua el model mediterrani familiarista a Espanya, on la família juga un rol crucial en els processos d'emancipació. En resum, **molts/es joves pateixen la proliferació dels baixos salaris i dels contractes temporals, situació que s'agreuja en moments de crisi econòmica i que desemboca en un retorn a la llar familiar.** (Aguado, 2017).

Per a pal·liar els efectes del virus SARS-CoV-2 en l'àmbit laboral, les mesures més secundades per les i els joves en la present enquesta són: a) ajudes a l'ocupabilitat de la població jove (77,8 %); b) formació per a adaptar el seu sector a la nova realitat (68,8%); c) formació sobre les mesures de seguretat en el seu sector (67,8%). Per tant, les dades mostren la situació crítica en la qual viuen les i els joves pel virus SARS-CoV-2 i les conseqüències futures que poden experimentar. Aquesta cohort d'edat ja arrossegava amb major intensitat les conseqüències econòmiques de la crisi del 2008. Per aquest motiu, és necessari implementar una sèrie d'objectius i accions destinades, entre altres, a la protecció i la promoció de la inserció laboral d'aquest col·lectiu. Aquesta línia guarda relació amb el ODS-10 (reducció de les desigualtats) i amb el ODS-8 (treball decent i creixement econòmic).

¹⁹ Des de l'any 2018 la Generalitat Valenciana està llançant una ajuda anual per a subvencionar part del pagament del lloguer que pot arribar a ser del 50%: <http://www.habitatge.gva.es/es/web/vivienda-y-calidad-en-la-edificacion/ajudes-al-lloguer-per-a-joves> (última visita, 03/09/2020).

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 3.3.1. Desenvolupar i estabilitzar programes d'ocupació i inserció laboral contra la desocupació juvenil. Impuls de clàusules socials dirigides a la inserció laboral de persones joves en el marc de la contractació pública.

Repte 3.3.2. Modernitzar els serveis d'assessorament laboral i orientació professional per a proporcionar trajectòries professionals en les indústries i sectors amb capacitat d'absorbir treballadors/res joves.

Repte 3.3.3. Generar una major conscienciació social respecte de la situació de les persones joves en el mercat de treball.

Repte 3.3.4. Desenvolupar millores en la legislació relacionades amb l'accés a l'ocupació pública per part de les persones joves, (fixació de quotes de reserva de llocs de treball dirigides a persones joves).

Línia estratègica 3.4: formació amb perspectiva de gènere. Incentivar la participació de xiquetes i dones joves en les carreres tecnològiques

Una de les línies que és necessari treballar per la seua importància i repercussió és la introducció de la perspectiva de gènere en la formació. Les investigacions disponibles, així com el personal expert entrevistat incideixen en la segmentació existent en les titulacions segons sexe. Perquè les dones s'incorporen a sectors masculinitzats, que a més són els que més demanda el mercat laboral, és necessari donar visibilitat a aquesta mena de formació, i, així mateix, trencar amb els estereotips de gènere realitzant accions en les etapes educatives primerenques. Aquesta segregació genera desigualtats en altres àmbits de la vida: socials, econòmics, polítics, culturals, etc.

Quant a l'ús de les tecnologies, no trobem diferències significatives entre homes i dones. Aquestes es troben quan classifiquem la població estudiantil atesa la branca d'ensenyament de cicle segons sexe. Les dades del Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU) ens llancen dades on s'observa clarament aquesta diferenciació. Mentre que l'any 2018-2019 el número de matriculats homes en la branca de "enginyeria i arquitectura" era de 172.268, el nombre de dones va ser de 56.764.

ESTUDIANTAT MATRICULAT EN LA UNIVERSITAT PER SEXE I RAMA D'ENSENYAMENT. 2018-2019 (1)			
	Total	D.	H.
Ciències Socials i Jurídiques	600.647	359.231	241.416
Enginyeria i Arquitectura	229.032	56.764	172.268
Arts i Humanitats	132.532	81.739	50.793
Ciències de la Salut	245.915	173.029	72.886
Ciències	82.329	42.029	40.300
Total	1.290.455	712.792	577.663

(1) Les xifres fan referència al conjunt de l'estat espanyol

Taula 25. Estudiantat matriculat en la universitat per sexe i rama d'ensenyament. 2018-2019.
Elaboració pròpia. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Secretaria General d'Universitats.

Diferència que es replica en el cas de les i els egressats. Un altre tret, que ja apuntàvem en l'Anàlisi Territorial de l'Horta Nord (Pactem Nord, 2017), que albira la bretxa digital de gènere és el relacionat amb l'ocupació femenina, ja que en les activitats econòmiques on trobem major percentatge de dones segons dades del Ministeri d'Ocupació, són sectors on l'ús de les tecnologies és menor, cas de les activitats de serveis socials sense allotjament, el percentatge del qual és del 85,98%.

PERCENTATGE DE DONES AFILIADES A LA SEURETAT SOCIAL RESPECTE DEL TOTAL D'AFILIACIONS. GÈNER 2020 (1)	
Activitats econòmiques (CNAE-2009)	Percentatge
88 Activitats de serveis socials sense allotjament	85,98%
87 Assistència en establiments residencials	84,27%
96 Altres serveis personals	77,34%
75 Activitats veterinàries	75,62%
86 Activitats sanitàries	73,83%
69 Activitats jurídiques i de comptabilitat	72,04%
82 Activitats administratives d'oficina i altres activitats auxiliars a les empreses	69,68%
85 Educació	68,02%
78 Activitats relacionades amb l'ocupació	67,51%
14 Confecció de peces de vestir	67,38%
81 Serveis a edificis i activitats de jardineria	64,16%
47 Comerç minoritari, excepte de vehicles de motor i motocicletes	64,15%
94 Activitats associatives	63,40%
79 Activitats d'agències de viatges, operadors turístics, serveis de reserves i activitats relacionades amb aquests	60,13%

Taula 26. Percentatge de dones afiliades a la Seguritat social respecte del total d'afiliacions. Gèner 2020.
Elaboració pròpia. Font: Ministeri d'Ocupació.

L'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats ha plantejat una sèrie de tallers recollits dins del programa DIANA amb la finalitat que xiquetes i dones observen els estudis relacionats amb TIC com una eixida professional. El Programa DIANA proposa, d'una banda, realitzar intervencions en centres educatius que

trenquen amb els estereotips de gènere aprofitant el potencial de la programació per a fomentar la creativitat, el desenvolupament de pensament lògic i abstracte, el treball en equip, o la resolució de problemes. Per una altra, posar a la disposició de la comunitat educativa el material per a la realització d'activitats didàctiques de programació amb l'alumnat tenint present l'enfocament de gènere. En aquesta mateixa línia, el Govern d'Espanya actualment està redactant els Plans Estratègics d'Igualtat d'Oportunitats, però ja avancen en l'informe *Reconstruir lo común: La implementación de la Agenda 2030 en España (2020a)*, que es busquen aquests mateixos objectius a través d'accions en sectors com la investigació científica, el món rural, l'esport o la cultura. Així mateix, la Generalitat Valenciana recull en *Alcem-ens. Acord Social (2020)* una acció encaminada a la formació per a la inclusió que busca la major participació de les alumnes dones en cicles formatius masculinitzats a través de beques ajuda.

Aquesta estratègia vol donar resposta al repte 4.3 dels ODS que té com a finalitat “assegurar l'accés igualitari de tots els homes i les dones a una formació tècnica, professional i superior de qualitat, inclosa l'ensenyament universitari”. Al seu torn, també guarda relació amb el ODS-5, que busca aconseguir la igualtat entre els gèneres i apoderar a totes les dones i les xiquetes.

Fomentar la presència femenina en sectors productius on la seua participació sempre ha sigut reduïda té una implicació directa en la millora d'ocupabilitat de les dones, reduint-se així la bretxa salarial, al mateix temps que trenca amb els estereotips i rols tradicionals que constitueixen una barrera per a la igualtat efectiva i en aquest punt juga un paper fonamental el sistema educatiu.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

- Repte 3.4.1. Establiment de programes específics que permeten l'acostament de les dones a sectors tradicionalment masculinitzats.
- Repte 3.4.2. Impulsar la participació de les dones en aquelles titulacions en les quals la seua presència és menor.
- Repte 3.4.3. Fomentar entre la societat competències transversals que trenquen amb els estereotips de gènere.

Línia estratègica 3.5: impulsar la digitalització mitjançant un procés d'integració de les noves tecnologies en la formació

Estem en l'era digital i és indiscutible la seua importància en el nostre dia a dia. Malgrat això, un dels dèficits que hem pogut comprovar, especialment durant la crisi sanitària i el seu consegüent confinament, ha sigut el relatiu a la digitalització. Així s'ha constatat en diferents àmbits, siga l'educatiu, siga el productiu, o en la mateixa Administració Pública. És per això que ha de prestar-se l'atenció oportuna a la formació en digitalització. I això coincideix amb el *Plan de Modernización de la Formación Profesional: Formando profesionales para el futuro* (2020b), el qual preveu incorporar un mòdul formatiu de Digitalització aplicada al sector productiu (línia 3.1), aplicada per a desocupats/des i emprats/des en el marc de la nova competència de Formació Professional per a l'ocupació (línia 3.2) i plans de formació “a la carta”, amb la finalitat de digitalitzar a les plantilles (línia 3.3). D'igual manera, també ho trobem en el document *Alcem-ens. Acord Social* (2020) on es deixa patent l'obligació d'impulsar una política de formació que garantisca l'adequació del talent a les noves tecnològiques, així com la recapacitació de els/les treballadors/res per a la seua adaptació als nous llocs de treball.

És fonamental disposar d'una societat preparada digitalment. Segons l'Índex Digital *Economy and Society Index* (DESI) el “capital humà” és la dimensió amb pitjor puntuació al nostre país entre les cinc dimensions que recull: connectivitat, capital humà, ús de serveis d'internet, integració de la tecnologia digital, serveis públics digitals. Aquest índex permet un seguiment de l'evolució dels Estats membres de la Unió Europea en la competitivitat digital.

La baixa qualificació de la ciutadania en competències digitals provoca que les empreses es troben amb **barreres en diferents àmbits**, tal vegada la més important l'associada a la seua capacitat d'innovació. El PEIV presenta una sèrie de reptes estratègics i plans sectorials que tenen com a objectiu el desenvolupament d'una indústria valenciana més competitiva. Entre els seus reptes es posa l'accent en la necessitat d'adequar la Formació Professional a la realitat empresarial, adequació que, entre altres accions, s'aconseguiria potenciant la formació transversal en digitalització i idiomes.

La formació és bàsica per a garantir les competències necessàries per a l'establiment de la digitalització en la societat. La formació es pot establir de dos tipus: laboral, perquè aquells/es treballadors/res que formen part d'una empresa puguin adaptar el seu treball a les noves tecnologies; i, acadèmica, per a formar

tant a les noves generacions com a aquelles persones que retornen al sistema educatiu en competències digitals, amb la finalitat de satisfer la demanda de capital humà en el futur.

Per al desenvolupament d'aquesta línia **és necessari que existisquen accions encaminades a la conscienciació i a la comunicació, que transmeten els avantatges que pot aportar la tecnologia al conjunt de la societat** compartint les seues aplicacions i beneficis. A més, una altra línia d'accions està dirigida a la incorporació de continguts i cursos específics d'aquesta mena de formació. Desenvolupar programes formatius per a l'adquisició de competències digitals és una acció que recull a Consell de la Generalitat en *Alcem-ens. Acord Social (2020)*. Aquesta formació ha de tindre com a base el *Marco Europeo de Competencias Digitales (DIGCOMP)*.

El ODS-9 aborda la necessitat de reduir la bretxa digital, ja que les tecnologies de la informació i la comunicació estan més presents que mai en pràcticament tots els àmbits de la vida.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 3.5.1. Conscienciar a la ciutadania dels avantatges de la digitalització en la societat.

Repte 3.5.2. Incorporar la digitalització de manera transversal en el sistema formatiu.

Repte 3.5.3. Promocionar la formació contínua digital al llarg de la vida laboral.

Repte 3.5.4. Impulsar la formació en temàtiques relacionades amb els reptes tecnològics del futur i les necessitats empresarials.

iii. Conclusions

L'educació i la formació són actius que determinen, entre altres qüestions, les competències i capacitats de la societat i, al seu torn, defineixen el nivell social, cultural, econòmic i polític del territori. En el nostre territori disposem d'un baix nivell formatiu que mostra dificultats a l'hora de donar resposta al model econòmic. A més, obstaculitza la posada en marxa, de manera equilibrada i integradora, d'una economia més avançada i sòlida.

La formació requereix de mesures de base territorial que permeten conciliar els interessos personals i trajectòries acadèmiques, des de sistemes integrats

d'orientació, al temps d'oferir respostes a les necessitats de la societat i del teixit empresarial. Això, sens dubte, requereix d'una major involucració en el sistema de els/les agents implicats/des en el marc d'una societat digital. A més, l'educació és el fonament de la societat, i per aquest fet cal lluitar tenaçment per a eliminar les disparitats de gènere en l'educació.

Per part seua, l'atenció a la formació i inserció laboral de les persones joves, des de la consideració de les dificultats en el desenvolupament dels seus projectes vitals davant la greu situació de desocupació i de precarietat laboral (incrementada per la pandèmia sanitària) és hui, més si cap, una prioritat absoluta en la determinació de polítiques actives d'ocupació.

4.4. Estratègia Territorial per a la promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes

i. Marc i objectiu

Des de les consideracions realitzades en la introducció d'aquest text, a més dels diferents informes i estudis realitzats en el territori pel Consorci Pactem Nord en els quals es posen de manifest les **diferències discriminatòries** entre les dones i els homes -amb atenció a l'àmbit laboral- és necessària la definició d'una estratègia específica que vinga a proposar accions per a promocionar la igualtat efectiva. Així, entenem:

“...la constante necesidad de políticas feministas. Instalan a la humanidad frente a su propio objetivo humano. La obligan a trascenderse e inventarse como tal. La mantienen en pie. Nunca por lo tanto dejarán de ser necesarias, porque la libertad y la igualdad no pertenecen al orden espontáneo de las cosas” (Valcárcel, 2019).

Per tant, tenint en consideració aspectes com ara unes condicions d'ocupació pitjors en comparació amb la població masculina, amb altes taxes de temporalitat, però especialment de parcialitat; amb la seua posició de desavantatge en un món patriarcal que les aboca a situacions de desavantatge més enllà del món laboral, tal és el cas de la violència de gènere; o amb una altra sèrie d'elements estructurals que les precipiten a situacions desfavorables respecte dels homes, presentem a continuació una sèrie de línies estratègiques que volen ser la senda per la qual encaminar les nostres actuacions.

4-ESTRATÈGIA TERRITORIAL PER A LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EN L'OCUPACIÓ ENTRE DONES I HOMES A3:B23B8A3:B18	
Línies estratègiques	Reptes
4.1. Corresponsabilitat en el treball reproductiu i de les cures en dones i homes	4.1.1. Facilitar la visibilització del treball de cures, atorgant-li el valor social i econòmic que suposa.
	4.1.2. Oferir un servei d'orientació a les persones cuidadores sobre els seus drets laborals, guies pràctiques sobre com cuidar, aspectes a millorar, etc. Realització de campanyes de sensibilització.
	4.1.3. Oferir un servei d'orientació a famílies sobre les diferents possibilitats de prestació o provisió de cures, així com de diferents serveis existents, com ara el servei d'ajuda a domicili, el "menjar a casa", el "major a casa", teleassistència, xarxes de suport veïnals, serveis "radars" (els comerços de proximitat actuarien de baula entre serveis socials i persones majors i/o en situació de dependència).
	4.1.4. Contribuir a millorar la salut física i mental dels i les cuidadores familiars, generant condicions per a un major apoderament. Respir familiar, atenció psicològica, recursos formatius i de suport mutu.
	4.1.5. Desenvolupar programes de formació en matèria de cures per a la població en general, però especialment dirigit a homes, amb la finalitat de tractar d'incorporar als mateixos en el treball domèstic i de cures.
	4.1.6. Generar instruments per a la superació dels rols tradicionals de gènere respecte de la cura, ajudant a trencar estereotips, en totes les franges d'edat.
	4.1.7. Plantejar iniciatives que activen la implicació de les empreses en el foment de la corresponsabilitat, partint de la premissa que les tasques de cura són responsabilitat de tot el teixit social. Habilitació d'incentius econòmics i formació en recursos legals per a promoure la corresponsabilitat.
4.2. Millorar l'ocupabilitat de les dones incidint especialment aquelles en situació de major vulnerabilitat	4.2.1. Impulsar programes específics estables en el temps que permeten treballar intensivament en la millora de l'ocupabilitat de les dones, amb especial atenció i concentració de recursos en les dones que es troben en situació de vulnerabilitat.
	4.2.2. Desenvolupar models estables d'orientació i assessorament professional que tinguin en consideració les especificitats d'integració laboral de la dona, situant-la en l'eix de la intervenció, des de la consideració de les seues necessitats personals.
	4.2.3. Promoure les oportunitats d'ús de la dona a través de la inclusió de clàusules socials específiques en la contractació pública local, especialment entre les corporacions locals i en el marc de programes d'acompanyament més amplis.
	4.2.4. Millora de la qualitat de vida de les dones amb majors dificultats d'integració impulsant programes específics.
	4.2.5. Reforçar i estabilitzar la cooperació institucional entre els serveis especialitzats d'ocupació i els serveis socials municipals.
	4.2.6. Potenciar el paper rellevant i l'accés de la dona tots els àmbits de la societat, avançant en l'eliminació de la segregació horitzontal, amb especial atenció a l'àmbit educatiu i l'elecció de trajectòries acadèmiques i professionals.
	4.2.7. Treballar per la promoció de les dones a llocs directius i de lideratge.
4.3. Reforçar el paper de les petites i mitjanes empreses en la consecució de la igualtat real en el mercat laboral	4.3.1. Desenvolupar la implantació de Plans d'Igualtat en el si de les empreses, recolzant en l'elaboració, gestió i avaluació d'aquests.
	4.3.2. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'intermediació laboral, generant nous instruments de treball i mecanismes de sensibilització.
	4.3.3. Generar mecanismes de suport per a les dones autònomes, atenent les seues necessitats específiques i especial vulnerabilitat en situacions de crisi.
	4.3.4. Plantejar accions de sensibilització en les empreses de sectors en les quals les dones estan subrepresentades de manera que es promoga la seua incorporació en aquestes professions i llocs de treball.
	4.3.5. Desenvolupament d'accions d'assessorament i formació dirigides a l'empresariat de manera que s'afavorisca l'impuls de mesures d'acció positiva i la prevenció de totes les formes d'assetjament i discriminació en el mercat laboral.

Taula 27. Línies estratègiques i reptes per a la promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes.
Elaboració pròpia.

ii. Línies estratègiques i reptes en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Línia estratègica 4.1: corresponsabilitat en el treball reproductiu i de les cures entre dones i homes

Aquesta línia estratègica, com seguidament exposarem, pretén la corresponsabilitat entre dones i homes en el treball productiu i reproductiu, amb especial atenció als treballs de cures, d'acord amb un dels eixos del *Document d'Elx*, amb el document *Reconstruir lo Común: la implementación de la Agenda 2030 en España*, del Govern d'Espanya, amb la meta 5 pròpia dels ODS i amb el document del Consell de la *Generalitat Alcem-nos. Acord Social* (2020).

Un dels grans reptes que existeix hui dia està relacionat amb els denominats “nous riscos socials” (new social risks), entre els quals es troben les cures. Així, d'entre els reptes que tenim com a societat, hem de **recuperar i reivindicar la dimensió pública de la vida quotidiana, així com també donar valor, prestigi i reconeixement a les ocupacions relacionades** amb l'atenció a les persones dependents, les cures de les persones i la neteja d'edificis, equipaments i llars. Es tracta d'ocupacions que quan salen de l'àmbit privat són remunerades, però en pitjors condicions que uns altres, amb salaris més baixos o, en alguns casos, amb menors garanties i drets laborals (De la Fuente, 2018).

A més, la pandèmia ha posat en relleu amb major claredat la importància que tenen les cures en la nostra societat, tant de criatures, com d'adolescents i persones majors i/o en situació de dependència. Cada vegada són més les veus que fan esment exprés a l'exigència de cobrir les noves necessitats, més si cap amb l'existència de diferents factors que incideixen en aquestes: envelliment de la població (i el denominat “envelliment de l'envelliment”), reducció de la taxa de natalitat, canvis en les estructures i models familiars, la incorporació gradual de la dona al mercat de treball, especialment des dels anys huitanta i noranta del segle passat, etc., i que han donat lloc a parlar d'una crisi de les cures (Gálvez, 2016; Muñoz i Pitxer, 2018). Les cures, especialment les cures de llarga duració, se situen en un pla central en els nostres dies (Muñoz i Pitxer, 2016).

Així, davant la necessitat de satisfer aquestes necessitats, plantejem amb aquesta línia estratègica una senda que contribueix a, entre altres, reconèixer el valor social i econòmic de la cura, garantint el dret a cuidar i a ser cuidat, des d'uns estàndards mínims de dignitat i de qualitat.

Segons les Enquestes d'Usos del Temps (v. gr. INE, 2009-2010), **la cura està protagonitzada per dones, sent elles les encarregades de realitzar la cura de la resta de persones que necessiten de suport per la seua situació.** En les cures domiciliàries no sols cal prendre en consideració que l'àmplia majoria són dones, sinó que també hi ha una part significativa que són de nacionalitat estrangera; a més el seu treball es realitza en els marges de la informalitat (Parella, 2003). Aquesta feminització també és visible en les cures institucionalitzades (centres de dia i residències), on els valors relatius se situen en una mica més del 85%.

La situació de la dona en aquest context defineix uns rols que s'enfronten a una realitat laboral que tampoc contribueix, excepte en determinats llocs de treball de major aportació de valor afegit associats a alts nivells de qualificació i especialització, a garantir el desenvolupament professional i personal les dones, i per tant de la societat, en condicions d'igualtat.

El Document *Alcem-ens. Acord Social* (2020) acull com a mesura el desenvolupament de campanyes per a combatre els rols i estereotips de gènere, especialment per a combatre la bretxa en les cures i tasques domèstiques. La situació de crisi econòmica produïda pel virus SARS-CoV-2, ha destapat els problemes d'una situació que venia des de lluny però que es trobava latent. Per aquest motiu en l'Acord de Reactivació el Consell es reculla i reconega el valor de les cures com ben social determinant per a la vida.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 4.1.1. Facilitar la visibilització del treball de cures, atorgant-li el valor social i econòmic que suposa.

Repte 4.1.2. Desenvolupar un servei integral d'informació i orientació a la ciutadania (campanyes de sensibilització), a les famílies (amb informació especialitzada sobre els serveis i prestacions existents –servei d'ajuda a domicili, el “menjar a casa”, el “major a casa”, teleassistència, xarxes de suport veïnals...–) i a les persones cuidadores (formació especialitzada, drets laborals, guies pràctiques...)

Repte 4.1.3. Contribuir a millorar la salut física i mental dels i les cuidadores familiars, generant condicions per a un major apoderament. Respir familiar, atenció psicològica, recursos formatius i de suport mutu...

Repte 4.1.4. Impulsar programes de sensibilització i formació en matèria de cures per a la població en general, però especialment dirigit a homes, amb la finalitat d'incorporar-los en el treball domèstic i de cures, superant els rols tradicionals de gènere respecte de la cura en totes les franges d'edat (accions de coeducació).

Repte 4.1.5. Incidir en la corresponsabilitat en l'àmbit empresarial partint de la premissa que les tasques de cura són responsabilitat de tot el teixit social. Habilitació d'incentius econòmics i formació en recursos legals per a promoure la corresponsabilitat.

Línia estratègica 4.2: millorar l'ocupabilitat de les dones incidint especialment en aquelles en situació de major vulnerabilitat

Són conegudes les dificultats, algunes d'elles de caràcter estructural ja descrites en aquest text, a les quals la dona ha d'enfrontar-se, en condicions de desigualtat, per a impulsar la seua carrera professional. Aquestes dificultats afectaran tant en la seua inserció laboral en el mercat laboral com en la consecució d'unes condicions laborals estables i equitatives. A més, el salari en moltes ocasions és inferior al dels seus companys, la qual cosa provoca que, davant qualsevol situació de provisió de cures, siguen elles les que renunciïn a romandre en el mercat laboral per a dedicar-se a aquests, afectant la seua trajectòria professional. Així mateix, l'existència de l'anomenat “sostre de cristall” (segregació ocupacional vertical) dificulta que la representació en els llocs de responsabilitat empresarial estiga equilibrada, sent ocupada per una majoria masculina. Al costat d'això, observem una presència desequilibrada entre dones i homes en determinades especialitats acadèmiques (de

formació professional i universitàries) en favor de les unes i els altres, que no contribueixen ni al desenvolupament de les carreres professionals ni a la ruptura de determinats estereotips.

Com podem veure en el Diagnòstic territorial elaborat per Pactem Nord en 2017, és significatiu el mapa d'estudis completats per part de les persones que han estudiat i resideixen en l'Horta Nord, perquè s'observa una clara segmentació per gènere, amb estudis feminitzats associats a l'educació i a la salut i els serveis socials (la qual cosa, òbviament condicionarà la feminització laboral d'aquests llocs de treball), enfront d'uns altres en els quals el percentatge d'homes és molt superior (ciències i informàtica amb un 67,58% enfront d'un 32,42% i arquitectura, construcció i formacions tècniques i industrials, amb un 87,02%, això és, 10.625 homes, enfront de 1.590 dones que van finalitzar aquests estudis).

La bretxa salarial entre homes i dones, associada a la major responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura per part de les dones, així com una precarietat laboral superior als homes, al costat d'altres diverses formes de discriminació que es produeixen en el mercat laboral, provoquen un major risc de pobresa en les dones, a la qual cal atendre de manera diferencial i amb recursos específics.

Encara que ja hem fet referència a la importància dels sistemes d'orientació laboral en l'àmbit educatiu, es requereix, a més, de models estables i integrals d'orientació que contemplin aspectes associats a l'especificitat (moltes d'elles derivades de l'assumpció de rols i estereotips entorn del paper que exerceixen en la nostra societat) de la integració de la dona en el mercat de treball. L'orientació ha de facilitar la definició de l'objectiu professional i millorar les oportunitats d'ocupació a dones i homes i exigeix de la identificació dels seus interessos i necessitats, tenint en consideració les oportunitats laborals i els requeriments del mercat de treball.

D'ací la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el procés orientador i d'assessorament, també en coherència amb el *Document d'Elx* presentat pel govern del Botànic, amb les metes dels ODS i amb la línia estratègica 85 que planteja la Generalitat Valenciana en *Alcem-ens. Acord Social (2020)*. En aquest sentit, ha de considerar-se la realitat prèvia de partida: les diferències entre dones i homes en la seua situació sociofamiliar i laboral, que dona lloc a diferents punts de partida i de diferents possibilitats d'accés a l'ocupació.

Novament, es fa imprescindible una major disposició de programes específics, estables en el temps, que permeten el desenvolupament d'accions orientades a millorar l'ocupabilitat de les dones. En aquest context, és fonamental la col·laboració entre els serveis públics d'ocupació i els serveis socials locals.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 4.2.1. Impulsar programes específics, estables en el temps, que permeten treballar intensivament en la millora de l'ocupabilitat de les dones, amb especial atenció i concentració de recursos en les dones que es troben en situació de vulnerabilitat.

Repte 4.2.2. Desenvolupar models estables d'orientació i assessorament professional que tinguen en consideració les especificitats d'integració laboral de la dona, situant-la en l'eix de la intervenció, des de la consideració de les seues necessitats personals.

Repte 4.2.3. Promoure les oportunitats d'ús de la dona a través de la inclusió de clàusules socials específiques en la contractació pública local, especialment entre les corporacions locals i en el marc de programes d'acompanyament més amplis.

Repte 4.2.4. Reforçar i estabilitzar la cooperació institucional entre els serveis especialitzats d'ocupació i els serveis socials municipals.

Repte 4.2.5. Potenciar el paper rellevant i l'accés de la dona tots els àmbits de la societat, avançant en l'eliminació de la segregació horitzontal, amb especial atenció a l'àmbit educatiu i l'elecció de trajectòries acadèmiques i professionals i incidir en la promoció de les dones a llocs directius i de lideratge.

Línea estratégica 4.3: reforzar el papel de las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la igualdad real en el mercado laboral.

El Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, publicat en el BOE del 7 de març de 2019, modifica la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta amplia l'obligatorietat d'elaborar plans d'igualtat a les empreses de més de 50 treballadors i facilita un període transitori a comptar des del 7 de març de 2019 en funció del nombre de persones treballadores en les empreses (amb un màxim de 3 anys per a les empreses de 50 a 100 persones

emprades). Sens dubte aquests canvis suposaran un esperó per a moltes mitjanes i petites empreses, la majoria a la nostra comarca, a l'hora d'implementar plans d'igualtat i desenvolupar diferents mesures d'acció positiva que redunden en la millora de les oportunitats de les dones en el mercat laboral. En aquest sentit, entenem que els plans d'igualtat amb aquest estímul legislatiu, poden ser una excel·lent eina per al desenvolupament de millors condicions de treball per a les dones, així com un avantatge competitiu per a les empreses. Considerem un repte fonamental prestar el suport tècnic per a la sensibilització i difusió d'aquesta eina entre les empreses del territori.

En la mateixa línia, es planteja també la importància de realitzar labors de sensibilització i incorporació de la perspectiva de gènere en els processos d'intermediació laboral, aportant a les empreses una **visió lliure d'estereotips de gènere que facilite la incorporació de dones en sectors en els quals es troben subrepresentades o l'eliminació de biaixos de gènere** en els processos de selecció de personal (utilitzant eines de contrastada eficàcia com poden ser els currículums cecs, entre altres). En moltes empreses s'estan impulsant noves formes de gestió de personal en les quals es valora la capacitat i el talent dels recursos humans com a principal valor, introduint la diversitat com un element a potenciar. És necessari aprofitar aquestes pràctiques i incidir en la incorporació de les dones com un valor d'excel·lència.

Tots els reptes que plantegem en aquesta línia estratègica estan definits en el marc de l'impuls de la responsabilitat social de les empreses (RSE), en la qual la igualtat de gènere és un pilar fonamental i un àmbit pràctic i efectiu a través del qual les pimes poden iniciar les seues experiències en la RSE.

D'altra banda, com s'ha analitzat en la contextualització d'aquest text, la presència de les dones en el treball autònom s'ha incrementat un 14,16% entre 2012 i 2020 a l'Horta Nord. Veiem com les dones que inicien una activitat empresarial són cada vegada més a la nostra comarca, la qual cosa ens porta a proposar la necessitat d'implementar recursos per a l'atenció d'aquestes dones empresàries no sols en les fases inicials d'inici de la seua activitat, sinó més enllà, abordant qüestions vinculades clarament al gènere que poden derivar tant en aspectes de potencial desenvolupament o en obstacles que dificulten l'inici o la continuïtat del projecte empresarial.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 4.3.1. Insistir en la implantació de plans d'igualtat en el si de les empreses, donant suport a l'elaboració, gestió i avaluació d'aquests.

Repte 4.3.2. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'intermediació laboral, generant nous instruments de treball i mecanismes de sensibilització.

Repte 4.3.3. Generar mecanismes de suport per a les dones autònomes, atenent les seues necessitats específiques i especial vulnerabilitat en situacions de crisi, establint sistemes estables de coordinació entre els serveis públics d'ocupació i de serveis socials.

Repte 4.3.4. Plantejar accions de sensibilització en les empreses de sectors en les quals les dones estan subrepresentades de manera que es promoga la seua incorporació en aquestes professions i llocs de treball.

Repte 4.3.5. Desenvolupament d'accions d'assessorament i formació dirigides a l'empresariat de manera que s'afavorisca l'impuls de mesures d'acció positiva i la prevenció de totes les formes d'assetjament i discriminació en el mercat laboral.

iii. Conclusions

En conclusió, la pretensió d'aquestes línies estratègiques cerca, entre altres qüestions, aconseguir la consecució de la igualtat entre dones i homes. D'una banda, a través del reconeixement i valoració d'un treball que ha sigut exercit tradicionalment pel sexe femení: el treball domèstic i de cures. Al temps, cerca que existisca una corresponsabilització dels homes en aquesta mena de treball, la qual cosa redundarà en el benestar de tota la població, a l'una que aconseguisca el repartiment igualitari de tasques, productives i reproductives. D'altra banda, i per a aconseguir aquesta igualtat s'exigeixen també les mateixes oportunitats d'ocupació a les dones, per a això s'ha de ser conscient de la importància que tenen uns serveis d'orientació integrals amb perspectiva de gènere. A l'uníson, s'ha de prestar l'atenció deguda als col·lectius femenins més vulnerables, la fi dels quals continua sent la seua inserció sociolaboral, que permetria trencar amb les desigualtats de gènere existents. Per a finalitzar, i com a mesura de foment de l'ocupació femenina, lilit per a aconseguir la inserció sociolaboral, portem a col·lació novament²⁰, la

²⁰ Ja amb la Llei de Contractes del Sector Públic de l'any 2007 des de Pactem Nord es va realitzar una proposta de treball per a fomentar la incorporació de clàusules socials en la contractació pública, en aquell moment encara no obligatòries, amb algunes d'incidència directa en la contractació laboral de dones desocupades.

contractació pública i que en aquesta es tinguen en compte criteris socials que contemplen la contractació femenina.

4.5. Estratègia Territorial per a la transformació digital local

i. Marc i objectiu

La Societat-Xarxa ja establia diferents tipus de relacions socials en les quals les noves tecnologies d'informació i comunicació, i especialment Internet, s'han convertit en un eix central de les nostres vides. El paper de les xarxes en l'economia és destacat, en sumar-se la dimensió informacional com a valor afegit, i, a més, és vector de creixements de productivitat.

Ara bé, aquesta Societat-Xarxa no és homogènia i igualitària. Existeixen variables de diferent signe que afecten la seua configuració, entre elles la classe social, l'edat, el gènere, la formació o el territori. Així, apareix la bretxa digital, referida a les diferències entre aquells/es ciutadans/nes que tenen o no Internet (Van Dijk, 2006). No obstant això, aquesta primera bretxa digital es va veure ampliada a posteriori per diferències d'un altre tipus: això és, que més enllà de disposar d'Internet, trobem les diferències relatives als diferents usos que realitza cada individu. Al seu torn, a més de les dues citades, estarien les desigualtats entre les habilitats, competències i/o coneixements de les quals dispose cada ciutadà/na (Martínez-Cantos i Castanyer, 2017: 50).

A partir de la crisi provocada pel virus SARS-CoV-2 s'ha fet més palmària la visualització d'unes fissures que són arrossegades des de temps arrere. L'informe *La brecha digital en España. Estudio sobre la igualdad postergada* (2015: 107) ja avançava que:

“(...) la brecha digital es al presente lo que fue el analfabetismo en el pasado, con un añadido crucial: no le hemos dado la importancia que deberíamos (...). La brecha digital hace referencia a la desigualdad entre las personas que pueden tener acceso o conocimiento en relación con las nuevas tecnologías y las que no.”

Comptem amb informació de caràcter quantitatiu a partir de l'Enquesta sobre Equipament i Ús de les Tecnologies de la Informació i Comunicació en les Llars, realitzada l'any 2019 per l'Institut Nacional d'Estadística, les dades de la qual han sigut exposats de manera més àmplia en el diagnòstic de partida. Un primer avanç de l'enquesta ens assenyala que existeix un ús notable de les noves tecnologies i d'Internet en pràcticament tots els àmbits, amb l'excepció del comerç electrònic. Per

part seua, i respecte de les habilitats de la població usuària, sembla existir un coneixement de nivell avançat en quasi tots els nivells analitzats; amb una excepció: en “competències digitals”, en la qual sí que és observable una major segmentació entre aquells/es que no tenen competències informàtiques i els qui les tenen de manera avançada.

En definitiva, encara que els factors que originen la bretxa digital són variats, on es manifesta de forma més fefaent és a partir dels factors socioeconòmics i generacionals.

Respecte als primers, les grans diferències es donen quan comparem els **nivells d'ingressos mensuals de les famílies**. Com més gran capacitat econòmica tenen les famílies, major percentatge d'habitatges amb ordinador en el seu domicili i major percentatge d'ús d'Internet. Existeix, doncs, una correlació positiva entre disposició d'ordinador i d'Internet i els ingressos mensuals de les unitats domèstiques.

La correlació existent també ha sigut manifestada per alguna de les persones entrevistades en el nostre treball de camp (a més de fer esment al factor formatiu). D'aquesta manera, declarava:

“Esta brecha, por supuesto tiene rostro: sin estudios o con estudios escasos, falta de recursos económicos, mujeres que se han dedicado a los cuidados y no han terminado estudios” (Secretària de Política Industrial CCOO-PV).

Quant als segons, referint-nos al **factor generacional**, també existeix una correlació, en aquest cas negativa, entre edat i coneixements i competències digitals. Així, s'observa que quanta menor edat, majors habilitats digitals. A sensu contrari, a major edat, menors coneixements/competències/habilitats digitals.

“Hay gente que, por su edad, no ha tenido ese acceso, ese manejo de los medios digitales, digamos esta carrera que ha hecho, que viene dada por el tema del impulso del teletrabajo, pues puede hacer que aun pierda más, y que se tengan que formar de una manera más rápida o más necesaria” (Responsable sector de la Indústria USO-CV).

La bretxa també es manifesta en funció de la formació. Una conclusió que extraïem de la base de dades de l'Agència de Col·locació de L'Horta Nord. Segons les estadístiques disponibles, de les persones en situació de desocupació que estan buscant ocupació, les que fan menor ús del correu electrònic per a la seua cerca són les que disposen d'estudis de FPI (19,16%), les que compten amb un graduat escolar (27,82%) i especialment les que no disposen d'estudis (40,12%).

Al costat de la bretxa digital, i en conjunció amb aquesta, hem de portar a col·lació el teletreball, una modalitat organitzativa que ha sigut emprada de manera significativa durant la pandèmia. I és que el treball en remot ha sigut l'opció triada per a la protecció del personal treballador enfront de les conseqüències sanitàries del virus SARS-CoV-2. No obstant això, aquesta modalitat no pot ser emprada en qualsevol mena d'ocupació: els més proclius per a això són els/les directius/ves i els/les tècnics/tècniques i professionals científics/científiques i intel·lectuals, mentre que aquells/es que exerceixen treballs manuals i els poc qualificats no compten amb aquesta possibilitat. Al costat de la mena d'ocupació, no hem de deixar en l'oblit que hi ha una altra sèrie de factors o variables que incideixen en l'ús o no del teletreball. Així, una d'elles és que el personal treballador compte amb tecnologies digitals per a treballar des d'un lloc que no siga el seu centre de treball habitual. Una altra, que aquest personal ha d'adaptar-se als canvis organitzatius, als nous hàbits, o fins i tot, adequar la seua pròpia llar per a la realització de la seua activitat laboral.

L'ús d'aquesta modalitat té els seus avantatges i inconvenients, tant per a el/la ocupador/a com per al personal treballador. Durant la pandèmia, a més, s'ha observat que el teletreball no ha afectat d'igual manera a dones que a homes, especialment quan comptaven amb alguna persona dependent a càrrec. Han sigut les dones les qui han hagut de realitzar malabarismes per a compatibilitzar el treball a distància amb la cura de criatures o altres persones en situació de dependència. Uns desequilibris que no han pogut corregir-se gràcies a l'actual arquitectura de les cures. Per part seua, i com apuntava un/a de els/les informants clau, el teletreball també pot provocar una invisibilització de la dona en la vida pública, en comptar amb menys presència en els centres de treball.

Finalment, ens endinsem en **la relació entre Administració i ciutadania**, una relació que **s'ha vist afectada durant la crisi sanitària recent**. A més, gran part dels requeriments de la ciutadania han anat a recaure al nivell local, per tant, han sigut les Administracions locals les que han tingut major càrrega de treball. Han sigut nombrosos els tràmits que han hagut de ser gestionats: relacionats amb els ERTO, amb ajudes a treballadors/res autònoms/es o amb alguns tipus de prestació o subsidi. També es van haver d'encarregar de la tramitació d'una altra mena d'expedients, cas de les matriculacions de l'estudiantat o cas de les sol·licituds de l'Ingrés Mínim Vital. Respecte d'aquest últim, destaquen algunes declaracions de els/les agents clau entrevistats/des, i remarquen que en la sol·licitud d'aquest ingrés va existir un gran dèficit per part de les persones peticionàries en dos aspectes: un primer, quant a disponibilitat d'ordinador i/o Internet, i un segon, quant a falta de coneixements, habilitats i competències digitals.

Sense introduir-nos de manera exhaustiva en l'assumpte, de les entrevistes també s'extrau que **la ciutadania no té suficients coneixements sobre Administració electrònica en particular, i sobre digitalització en general**, situació que seria aconsellable revertir. A més, és necessari fer un canvi en el llenguatge informàtic perquè les persones excloses digitalment no es troben amb una arquitectura impossible de depassar.

Per aquest motiu s'haja d'apostar per diversos aspectes: d'una banda, la necessitat de conscienciació sobre què és l'Administració electrònica i el seu funcionament; per un altre, formació en habilitats i competències digitals, amb la finalitat de poder realitzar autònomament les funcions que exigeix l'Administració electrònica. I, a més, s'ha de realitzar un esforç per part de l'administració per a fer aquesta administració electrònica més apropiada a tots els grups poblacionals i, per tant, més humanitzadora. Amb tot, s'és conscient dels diferents nivells existents en competències i habilitats digitals de la ciutadania.

L'estratègia plantejada va d'acord amb els objectius del programa Europa Digital 2021-2027²¹. Aquest programa, el pressupost del qual de 9.194 milions d'euros va ser aprovat en 2019, cerca **donar suport a la transformació digital de l'economia i la societat**, traslladant els beneficis d'aquest procés a la ciutadania i les empreses europees. La seua fi última és que la ciutadania compte amb les competències i les infraestructures necessàries per a fer front als reptes digitals que es presenten en la seua vida privada i laboral. En la base d'aquest pla està la idea que les inversions en capacitats i infraestructures digitals estratègiques, així com la millora i la modernització de la interacció entre les administracions i la ciutadania a través de la digitalització, sustentaran la prosperitat futura de la Unió Europea. Per a aconseguir aquests objectius, el programa de la Unió Europea aposta pel desenvolupament de la supercomputació, la intel·ligència artificial, la ciberseguretat, les competències digitals i l'extensió de les tecnologies digitals en l'economia i la societat.

D'altra banda, la indústria de les telecomunicacions s'està preparant per a la implantació del 5G, quan realment la instal·lació de les xarxes 4G no s'ha completat. Aquesta nova xarxa pot provocar una sèrie d'inconvenients en ser cara d'implantar i pot ocasionar una segregació d'accés a la comunicació i informació entre les zones pobres i rurals amb les grans urbs. Actualment, **el nostre territori té grans reptes**

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018PC0434&from=EN>

tecnològics i digitals als quals fer front que estan allunyats de la implantació del 5G. Centrar-se en ells és l'objectiu d'aquesta estratègia.

5- ESTRATÈGIA TERRITORIAL PER A LA TRANSFORMACIÓ DIGITAL LOCAL	
Línies estratègiques	Reptes
5.1. Digitalització ciutadana: processos formatius digitals en expansió	5.1.1. Fomentar accions digitals destinades a aconseguir la capacitat digital en l'àmbit local.
	5.1.2. Augmentar l'ús i l'aprofitament de les tecnologies.
	5.1.3. Millorar l'ocupabilitat de la ciutadania.
	5.1.4. Major conscienciació sobre els usos de l'Administració electrònica.
	5.1.5. Cobrir les necessitats de la ciutadania en matèria digital, amb especial atenció a les persones majors i a les persones sense recursos econòmics.
	5.1.6. Impulsar espais permanents dirigits a la ciutadania per a la formació en competències digitals, prestant serveis d'acompanyament digital.
5.2. Promoure la transformació digital en les empreses	5.2.1. Impuls de la digitalització per a millorar la productivitat i competitivitat en el mercat.
	5.2.2. Impulsar la col·laboració amb empreses de base tecnològica a manera d'empreses tractores.
	5.2.3. Acompanyament en el procés de transformació digital de les empreses, amb especial atenció a l'empresariat local de reduïdes dimensions.
	5.2.4. Impulsar mecanismes de transferència tecnològica entre les grans empreses i les pimes.
5.3. Reforç i impuls de l'Administració digital: proximitat entre l'Administració local i la ciutadania, i eficiència en la seua gestió	5.3.1. Fomentar la innovació i la transformació digital dels serveis públics.
	5.3.2. Potenciar la incorporació de tècniques i instruments innovadors i digitals que faciliten la trobada entre l'administració i la ciutadania, incorporant aquesta als processos de disseny i ús dels aplicatius de les administracions per a dotar-los d'elements de senzillesa i proximitat a les seues pròpies problemàtiques.
	5.3.3. Millorar l'operativa interna.
	5.3.4. Difusió de l'Administració electrònica: usos i avantatges.
	5.3.5. Reforçar significativament el paper de l'Administració Local en aquest procés de transformació digital, dotant-la de recursos econòmics.

Taula 28. Línies estratègiques i reptes per la transformació digital local.
Elaboració pròpia.

Línia estratègica 5.1: digitalització ciutadana. Processos formatius digitals en expansió

Aquesta línia té vinculació amb el ODS 8: “Treball decent i creixement econòmic”, en la meta del qual 8.5 es recull la necessitat de “aconseguir la plena ocupació productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes”. Al seu torn, en *Alcem-ens. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020) es planteja implantar una Estratègia Valenciana de Digitalització, la fi de la qual és que una àmplia majoria de la ciutadania faça ús de les noves tecnologies, entre elles, Internet. En aquest sentit, i al seu torn, l'actual estratègia haguera de revisar els certificats de professionalitat i les famílies formatives existents per a impulsar la formació contínua digital al llarg de la vida laboral.

Ací focalitzem en **la millora de les competències/habilitats en l'ús de les noves tecnologies** de la informació i comunicació, i especialment, Internet. Aquesta és la nostra pretensió principal en aquesta línia. Però no sols és la millora de les competències digitals, sinó també concedir a la ciutadania la possibilitat de fer ús d'aquestes. I és que no podem deixar en l'oblit que existeix una important bretxa digital, on cohabitin grups poblacionals en una situació de desavantatge. Ens referim a població amb escassos recursos digitals (si no nuls), siga ordenador o altres dispositius, siga Internet, o amb la manca de competències i habilitats en matèria digital. La situació justifica la necessitat d'una línia destinada a cobrir les **necessitats de la ciutadania en matèria digital**, amb especial focalització en les persones majors.

Com bé assenyala la CEOE en La digitalització de la societat espanyola, “**Es urgente capacitar a los/as ciudadanos/as, con especial énfasis entre aquellos/as en los que se hace más patente la exclusión digital**” (2016:118), i per a això és fonamental simplificar els tràmits i, per tant, el llenguatge, amb la finalitat de ser una societat més justa i humanitzadora. Com bé mostra el Règim Local en el seu article 25, “El Municipio [...] puede promover actividades y prestar servicios públicos que contribuyan a las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal”, i és competència municipal promocionar la participació de la ciutadania en l'ús eficient i sostenible de les tecnologies de la informació i les comunicacions.

Per a simplificar els processos és de vital importància detindre'ns en els factors que ho fan complex. Cierco (2011) en *La administración electrónica al servicio de la simplificación administrativa: luces y sombras*, ens aclareix que existeixen varis:

“a) el exceso de trámites y la desordenación secuencial; b) la fuerte presión documental ejercida sobre el interesado/a; c) la duración temporal muchas veces desmedida, d) el alto coste económico que supone para el particular la tramitación del expediente, ya sea por vía directa o indirecta; y, por último, e) la frecuente descoordinación entre procedimientos conexos”. (Cierco, 2011: 171).

Tot això **resulta una gran barrera infranquejable per a aquelles persones no familiaritzades amb els tràmits digitals**, i s'ha fet palés durant el període de confinament quan era l'única via per a poder realitzar tramitacions.

Aquest plantejament guarda coherència, novament, amb el *Plan de Acción de Administración Electrónica de la Administración General del Estado*, que, entre altres, manifestava la necessitat d'assegurar uns mecanismes específics que afavorisquen l'accés de determinats col·lectius amb especials dificultats. Entre ells, i a tall d'exemple, persones d'edat avançada, persones amb discapacitat o diversitat funcional. D'entre els subobjectius fixats en aquest Pla d'Acció es fa esment:

- assegurar els mecanismes específics per a afavorir l'accés de col·lectius amb especials dificultats, com a persones d'avançada edat, persones amb diversitat funcional, etc.

- incrementar la usabilitat i accessibilitat de tots els serveis en l'Administració, amb independència de les característiques de els/les usuaris/àries en condicions d'igualtat real.

En relació amb aquest apartat també mereixen portar a col·lació les manifestacions d'algunes de les persones entrevistades en el nostre treball de camp. Així, apuntaven la necessitat de formació en gestió electrònica de tràmits administratius, una formació que, asseguren, tampoc exigeix una excessiva dedicació temporal per part del ciutadà/na ni de la persona formadora.

Aquesta línia estratègica també és coherent amb el *Plan España Digital 2025*, publicat aquest any 2020, on s'estableix que han de reforçar-se les competències digitals tant del personal treballador com del conjunt de la ciutadania (meta per a l'any 2025: 80% de persones amb competències digitals bàsiques, de les quals el 50% seran dones).

Per part seua, el programa Europa Digital 2021-2027 planteja la importància de fomentar l'adquisició de competències digitals avançades en qüestions relacionades amb la informàtica d'alt rendiment, la intel·ligència artificial i la ciberseguretat. Aquest desenvolupament ha de comportar un procés de fàcil adquisició per a tota la ciutadania i es considera que és necessari oferir a la població estudiant, recentment titulada i a les persones treballadores, els mitjans i eines necessàries per al desenvolupament d'aquestes competències.

Amb la condició de fer arribar a la ciutadania les competències digitals, tant bàsiques com avançades, és possible la implementació d'espais permanents dirigits a formar a els/les ciutadans/nes en matèria digital.

En aquest sentit, és convenient portar a col·lació l'art. 25 de la Llei Reguladora de les Bases de Règim Local, segons el qual **és competència municipal la "Promoció en el seu terme municipal de la participació dels ciutadans en l'ús eficient i sostenible de les tecnologies de la informació i les comunicacions"**, qüestió que suposa un repte considerable per a molts ajuntaments en el context actual, perquè va més enllà de la mera disposició d'instruments informàtics per a la tramitació administrativa. També aquest mateix article recull que les competències municipals es determinaran per Llei havent d'avaluar la conveniència de la implantació de serveis locals conforme als principis de descentralització, eficiència, estabilitat i sostenibilitat financera.

La consecució efectiva d'aquestes competències implicaria la millora de l'ocupabilitat de les persones per dos motius. D'una banda, perquè adquiriran coneixements i competències que hui dia són sol·licitades per les empreses en les seues ofertes d'ocupació. Per una altra, per l'aprenentatge d'habilitats necessàries per al desenvolupament de labors de cerca d'ocupació a través d'Internet.

Cal tindre en compte que la digitalització per part de les empreses es fa més que necessària per a poder continuar competint en el mercat. Per això, les empreses prevalgueren en els seus equips a les persones que disposen d'una formació digital avançada. Això pot provocar grans problemes entre aquells/es que presenten un nivell de digitalització baix en forma de discriminació dins del mercat laboral, amb el consegüent risc de veure's afectats/des per majors períodes de desocupació deguda a aquestes manques.

Així mateix, i d'acord amb l'anterior, ha de considerar-se l'implementar la capacitat digital com un pas més en la consecució de la meta 11.3 dels ODS. L'adquisició de competències digitals per part de la ciutadania ens acosta a la millora de la capacitat per a la planificació i la gestió participativa, integrada i sostenible dels *assentaments humans*. **La capacitat digital de la població és un procés de democratització i humanització** en diferents sentits. Tant per facilitar la participació de la ciutadania en el govern, com per reduir les desigualtats socials derivades de la bretxa digital, facilitant l'accés de la ciutadania als procediments administratius i a la governança.

Les oportunitats que ens ofereix la tecnologia han d'estar a l'abast del conjunt de la ciutadania i per això és de vital importància evitar qualsevol bretxa i potenciar la inclusió digital de tots/es.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 5.1.1. Fomentar accions digitals destinades a aconseguir la capacitat digital en l'àmbit local.

Repte 5.1.2. Augmentar l'ús i l'aprofitament de les tecnologies.

Repte 5.1.3. Millorar l'ocupabilitat de la ciutadania.

Repte 5.1.4. Major conscienciació sobre els usos de l'Administració electrònica.

Repte 5.1.5. Cobrir les necessitats de la ciutadania en matèria digital, amb especial atenció a les persones majors i a les persones sense recursos econòmics.

Repte 5.1.6. Impulsar espais permanents dirigits a la ciutadania per a la formació en competències digitals, prestant serveis d'acompanyament digital.

Línia estratègica 5.2: promoure la transformació digital en les empreses

El nou model econòmic té com a base l'economia digital i per a això és imprescindible que les empreses, organitzacions i institucions incorporin nivells de digitalització òptims. En aquest procés, les empreses tecnològiques tenen un paper a desenvolupar com a catalitzadores del grau d'innovació de l'entramat empresarial del territori.

Hem de ser conscients que la digitalització empresarial és una necessitat per a fer evolucionar els negocis i a la mateixa societat. A més, té a veure amb una mentalitat i una manera de pensar en digital, amb unes tecnologies enfocades a la clientela, així com dotar a les entitats productives d'instruments tecnològics. I és que molts processos i llocs de treball poden convertir-se en digitals. No oblidem que una part dels treballs poden veure's descentralitzats, gràcies en part a la modalitat del teletreball, amb un bon nombre d'avantatges en la seua posada en funcionament.

Així doncs, les empreses haurien de tendir, en aquells casos en els quals siga possible, a introduir-se en processos de transformació digital dels seus negocis. Això suposa implementar tecnologia, eines digitals i recursos tecnològics, tot a fi d'optimitzar els seus processos de treball. Per tant, digitalitzar els negocis suposa emprar tecnologia en la interacció amb les persones i els/les clients/es. Tot això guarda coherència amb les línies proposades en matèria de digitalització en el sector del comerç, encara que és extensible a altres sectors, siga la indústria, siga el sector serveis en el seu conjunt. Així, haguera d'existir un acompanyament a les entitats en els processos de digitalització, transitant per tres etapes. Una primera, d'identificació del que està succeint en l'entorn que les envolta; una segona, relativa al compromís de l'empresa per a implementar les transformacions oportunes; i una tercera, dedicada a l'acompanyament en el canvi pròpiament dit de dinàmiques, tant internes com externes.

Les companyies han d'encaminar-se en el món de la digitalització, el qual ha passat de ser una opció a una necessitat. Aquest canvi d'estadi es deu, en part, a aquest efecte catalitzador que ha tingut el virus SARS-CoV-2. Per a facilitar la incorporació o l'increment de les eines digitals en l'activitat laboral, s'ha de fomentar un ecosistema que agrupe les pimes i a les grans empreses amb la finalitat que es desenvolupe una transferència tecnològica entre totes dues parts. D'aquesta forma, les petites empreses són participants dels beneficis que proporciona aquesta tecnologia i buscaran aplicar-la en el procés de la seua activitat.

En aquest sentit, el programa *Europa Digital 2021-2027* es posa com a objectiu **acostar la innovació digital a totes les empreses**, amb especial atenció a les pimes. Des de la lògica d'estendre al conjunt de l'economia, de la societat i d'àrees d'interés públic l'ús de les capacitats digitals, es considera que aquells projectes que fomenten el desplegament de solucions interoperables, així com la facilitació de l'accés a la tecnologia i al coneixement de totes les empreses, són projectes d'interés comú.

Així, i d'acord amb *Alcem-ens. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020), es pretén fomentar el desenvolupament de projectes de digitalització en l'entramat empresarial, perquè les empreses invertisquen en la transformació digital, canvi que es considera imprescindible si volem que les nostres organitzacions siguen competitives en un futur. Així mateix, la situació d'emergència que hem viscut en aquests últims mesos a causa del virus SARS-CoV-2, ha evidenciat la necessitat de posar en funcionament mecanismes de teletreball, ja que aquesta modalitat pot facilitar l'augment de la productivitat.

Aquesta línia també guarda relació amb el ODS 8: "Treball decent i creixement econòmic", ja que en la seua meta 8.2 es planteja "aconseguir nivells més elevats de productivitat econòmica mitjançant la diversificació, modernització tecnològica i la innovació."

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 5.2.1. Impuls de la digitalització per a millorar la productivitat i competitivitat en el mercat.

Repte 5.2.2. Impulsar la col·laboració amb empreses de base tecnològica a manera d'empreses tractores.

Repte 5.2.3. Acompanyament en el procés de transformació digital de les empreses, amb especial atenció a l'empresariat local de reduïdes dimensions.

Repte 5.2.4. Impulsar mecanismes de transferència tecnològica entre les grans empreses i les pimes.

Línia estratègica 5.3: reforç i impuls de l'Administració digital. Proximitat entre l'Administració local i la ciutadania, i eficiència en la seua gestió

Les possibilitats de tramitació online amb les Administracions Públiques han crescut durant els últims anys. No obstant això, encara queda marge de maniobra per a la millora en termes de digitalització. La crisi sanitària provocada pel virus SARS-CoV-2 ha evidenciat algunes de les deficiències existents.

El document *Alcem-ens. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020) es fa ressò d'aquestes deficiències. Així, en la seua redacció s'estableix, d'una banda, la intensificació en l'ús de les comunicacions electròniques a través de certificats digitals; per un altre, el desenvolupament de serveis i eines de Sistemes Distribuïts ("en el núvol") en l'Administració. Tot això amb la finalitat d'impulsar la digitalització i el teletreball. Així mateix, s'aconseguiria tant la millora de l'eficiència en el si de les Administracions Públiques com una relació més fluida i eficient entre aquestes i la ciutadania.

El *Plan de Acción de Administración Electrónica de la Administración General del Estado* establia les bases per a la consecució del que s'ha dit. Així, entre els seus objectius s'esmentaven:

- l'avanç cap a una Administració integrada en la societat amb serveis públics de qualitat centrats en ciutadania i empreses, i dins d'aquests:
 - fomentar l'ús dels serveis públics digitals per part de ciutadania i empreses (...) i l'ajust de les necessitats reals;
 - incentivar l'ús dels serveis electrònics per part de ciutadania i empreses, introduint fórmules d'utilització obligatòria de mitjans electrònics per a determinats col·lectius professionals i empresarials (...).
- incrementar la usabilitat i accessibilitat de tots els serveis en l'Administració, amb independència de les característiques de els/les usuaris/àries en condicions d'igualtat real.

D'altra banda, la digitalització de l'administració pública és un escenari propici per a la millora en matèria de transparència, així com de participació ciutadana en la gestió pública. Els mitjans de comunicació digitals (webs, xarxes socials, etc.) són espais proclius per a l'exposició d'informació sobre l'activitat de les administracions públiques. A més, el desenvolupament digital pot afavorir la implementació d'espais comunicatius multidireccionals amb la ciutadania, augmentant la participació de la mateixa en la governança. Tot això és coherent amb la perspectiva del Govern Obert,

de la qual donen compte diverses Administracions Públiques²². Aquestes transformacions recolzen el desenvolupament del ODS 16 per a la promoció de societats justes, pacífiques i inclusives, sobretot pel que respecta a la meta 16.6, destinada a la creació d'institucions transparents i eficaces. També s'alineen amb la meta 11.3 que busca millorar la capacitat per a la planificació i la gestió participatives, integrades i sostenibles dels assentaments humans.

Des del programa Europa Digital 2021-2027 també es fixa com a objectiu la modernització de la interacció entre les administracions públiques i la ciutadania mitjançant la digitalització. Així, s'aposta per fomentar l'accessibilitat de les administracions a la intel·ligència artificial i millorar les capacitats del sector públic en ciberseguretat per a protegir a la ciutadania davant amenaces cibernètiques.

Amb tot, **sembla necessària la posada en funcionament d'estratègies encaminades a la consecució d'una relació digital pròxima i amable amb la majoria de la ciutadania**, en l'actual procés de digitalització de l'Administració Pública, amb especial atenció -com ja venim apuntant- a l'Administració local.

Els reptes més significatius en aquesta línia estratègica són els següents:

Repte 5.3.1. Fomentar la innovació i la transformació digital dels serveis públics.

Repte 5.3.2. Impulsar la incorporació de tècniques i instruments innovadors i digitals que faciliten la trobada entre l'administració i la ciutadania, incorporant aquesta als processos de disseny i ús dels aplicatius de les administracions per a dotar-los d'elements de senzillesa i proximitat a les seues pròpies problemàtiques.

Repte 5.3.3. Millorar l'operativa interna.

Repte 5.3.4. Difusió de l'Administració electrònica: usos i avantatges.

Repte 5.3.5. Reforçar significativament el paper de l'Administració Local en aquest procés de transformació digital, dotant-la de recursos econòmics.

²² Vegeu la informació sobre l'Administració General de l'Estat en [https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_Estrategias/pae_Gobierno_Abierto_Inicio.html#:~:text=El%20Gobierno%20Abierto%20tiene%20como,%2C%20la%20Colaboraci%C3%B3n%2C%20la%20Participaci%C3%B3n](https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_Estrategias/pae_Gobierno_Abierto_Inicio.html#:~:text=El%20Gobierno%20Abierto%20tiene%20como,%2C%20la%20Colaboraci%C3%B3n%2C%20la%20Participaci%C3%B3n.). (última visita, 11/09/2020). De la mateixa manera, i a manera il·lustrativa, servisca GVA Oberta de la Conselleria de Participació, Transparència, Cooperació i Qualitat Democràtica. Vegeu <http://www.gvaoberta.gva.es/va/inici> (última visita, 11/09/2020).

iii. Conclusions

La transformació digital és un gran desafiament actual per la seua capacitat per a produir canvis profunds en la societat. L'ús de la tecnologia s'ha disparat en les últimes dècades i la necessitat de conèixer les diferents eines de les quals disposem es considera pràcticament obligatòria si volem continuar sent competitiu/ves en el mercat laboral i poder gestionar certs tràmits del dia a dia. Actualment es pot dir que la digitalització és el camí, sense possibilitat d'elecció, per això, creiem que és inqüestionable la necessitat de llançar aquesta estratègia amb la finalitat de lluitar contra totes les formes de manifestació de la bretxa digital, prestant especial atenció, des de l'àmbit local, a les persones i el teixit empresarial amb majors dificultats.

5. Conclusions generals

Recollim en aquest document un conjunt de propostes estratègiques que s'assentisquen en el document denominat *Elementos diagnósticos de l'Horta Nord* (referenciat al seu torn a la investigació realitzada en 2017 denominada Anàlisi Territorial de l'Horta Nord), que han comptat amb la implicació de diferents actors/res i persones expertes del territori en un marc de treball metodològic condicionat, des d'aqueix punt de vista, per la pandèmia sanitària.

Aquestes estratègies territorials han sigut seleccionades en funció de les necessitats detectades, focalitzant sobre el mercat laboral (amb atenció al gènere), els sectors productius (especialment sobre l'industrial i comercial), la formació professional en el territori, la promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes i l'impacte de la crisi generada pel virus SARS-CoV-2 i determinats elements de gran rellevància en l'àmbit de la digitalització de la ciutadania.

Referent a la pandèmia, a més de les conseqüències econòmiques i socials que té i tindrà, **hem recollit determinats elements que s'han manifestat amb força en les fases inicials abordades a partir del primer trimestre de l'any 2020**. Així, s'ha posat de manifest deficiències estructurals entorn de la bretxa digital, el teletreball, les dificultats de conciliació laboral i la càrrega del treball de les cures, la feble posició de les persones joves en el mercat de treball, la complicada relació entre l'administració i una part significativa de la ciutadania, el paper de determinats "treballs essencials", la necessitat d'innovació permanent en el marc de la digitalització, el comerç electrònic, etc.

La cooperació entre les institucions públiques, les associacions empresarials i comercials, les pròpies empreses, els/les agents socials organitzats/des, la ciutadania com a origen i mig per a la consecució dels objectius territorials, són aspectes que es mostren com a essencials en el desenvolupament de qualsevol iniciativa territorial. El Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació, Pactem Nord, fomenta aquest marc de cooperació i reforça el teixit institucional, empresarial i social de l'Horta Nord, que ha format part essencial en la investigació de partida²³.

²³ La descripció de les metodologies i instruments d'anàlisis emprades en aquestes investigacions es recull en cadascun dels treballs esmentats.

De la mateixa manera, les estratègies traçades recullen l'acció coordinada d'aquests teixits com a base per al seu avanç. Així doncs, la col·laboració de les entitats i persones que han contribuït amb les seues experiències, idees i recomanacions, ha sigut de gran importància, per això, és necessari agrair-los la seua desinteressada col·laboració.

De manera sintètica, hem abordat la necessitat d'invertir en la indústria, segon sector econòmic més important de l'Horta Nord, per ser un motor de creixement econòmic i de generació de nous llocs de treball en altres sectors i per permetre una diversificació econòmica a la qual la crisi provocada per la pandèmia ens ha exposat amb duresa.

S'ha abordat, en el cas del desenvolupament dels sectors econòmics clau en el territori, la necessitat de desenvolupar la innovació, amb especial atenció als processos de digitalització i una mirada específica en la importància del comerç electrònic en l'economia local, amb atenció al comerç de proximitat, i és que, respecte d'aquesta activitat (que transcendisc aspectes econòmics) és necessari reforçar l'associacionisme comercial, l'aplicació de les noves tecnologies i el comerç online, la revitalització dels mercats municipals i el trànsit cap al comerç responsable i l'economia circular (qüestió aquesta que ha de projectar-se també sobre la resta de sectors econòmics en nom d'un desenvolupament sostenible del territori).

Un altre element que sobrevola qualsevol de les línies estratègiques recollides té a veure amb la cooperació estratègica. La importància de la col·laboració activa i ampliada en els processos de desenvolupament territorial, en qualsevol escenari, és un element que ens garantirà sinèrgicament millors anàlisis de partida, millors processos, millors resultats i millors elements d'avaluació.

Les diferents perspectives de els/les agents que intervenen, doten d'una gran riquesa i es manifesten com a essencials en la conceptualització i desenvolupament d'aquestes estratègies.

Hem recollit també aspectes associats al sistema de formació professional, relacionats amb les necessitats formatives i les demandes digitals requerides pel mercat de treball, amb atenció a les persones joves, que pateixen importants dificultats d'inserció en el mercat laboral i altes taxes de precarietat laboral.

Es recullen, a més, determinats reptes als quals hem de fer front amb urgència. Igualment, també respecte de la promoció de la igualtat entre dones i homes en el marc d'una societat integradora i corresponsable, hem plantejat algunes línies estratègiques que permeten combatre les taxes de desigualtat existents en la nostra

societat des de diferents perspectives i mirant amb major profunditat cap al mercat de treball, perquè les dones es veuen immerses en unes condicions d'ocupació clarament precàries amb taxes de temporalitat i de parcialitat que requereixen de mesures específiques. També cal sumar-los situacions estructurals de desavantatge com el repartiment desigual de les tasques productives i reproductives.

Finalment, hem incidit en la necessitat d'impuls i transformació digital de la ciutadania, les empreses i l'administració, en un camí cap al futur en el qual és fonamental l'enfocament de base local per a garantir la profunditat i selectivitat necessària de les mesures, la qual cosa, la necessitat de situar a l'espai local en l'eix de gran part de les accions, es requereix també en molts altres espais.

Seguidament oferim una **síntesi de les estratègies territorials** que s'han presentat en aquest document:

ESTRATÈGIES TERRITORIALS I LÍNIES	
Estratègia territorial	Línies estratègiques
1- Promoció del teixit industrial.	1.1. Promoure la innovació en la indústria comarcal.
	1.2. Fomentar la cooperació entre empreses tractores i pimes locals.
	1.3. Impulsar la col·laboració intra i intersectorial i de caràcter estratègic.
	1.4. Potenciar la presència del sector industrial en la població jove.
2- Impuls del comerç de proximitat i dels mercats locals.	2.1. Fomentar l'associacionisme comercial.
	2.2. Impulsar l'aplicació de les noves tecnologies en el sector del comerç de proximitat. Adaptar el comerç local a l'economia digital.
	2.3. Revitalitzar els mercats municipals.
	2.4. Fomentar el comerç i el consum responsable. Cap a un comerç de proximitat més sostenible.
3- Desenvolupament de la formació professional i l'ocupació. Perspectiva juvenil.	3.1. Desenvolupar un sistema d'orientació professional, fomentant la participació de tots/es els agents estratègics i incrementant l'atractiu de la Formació Professional dual.
	3.2. Ajustar la formació a les necessitats de l'entramat empresarial.
	3.3. Impulsar l'autonomia personal i la integració social i econòmica de les persones joves.
	3.4. Formació amb perspectiva de gènere. Incentivar la participació de xiquetes i dones joves en les carreres tecnològiques.
	3.5. Impulsar la digitalització mitjançant un procés d'integració de les noves tecnològiques en la formació.
4- Promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes.	4.1. Corresponsabilitat en el treball reproductiu i de les cures entre dones i homes.
	4.2. Millorar l'ocupabilitat de les dones incidint especialment en aquelles en situació de major vulnerabilitat.
	4.3. Reforçar el paper de les petites i mitjanes empreses en la consecució de la igualtat real en el mercat laboral.
5- Impuls de la transformació digital local.	5.1. Digitalització ciutadana: processos formatius digitals en expansió.
	5.2. Promoure la transformació digital en les empreses.
	5.3. Reforç i impuls de l'Administració digital: proximitat entre l'Administració local i la ciutadania, i eficiència en la seua gestió.

Taula 29. Resum de les estratègies territorials i línies.

Elaboració pròpia.

Plantejades aquestes línies estratègiques, els reptes de les quals poden consultar-se en cadascun dels seus corresponents apartats, ens ha semblat interessant incloure, gràficament, el conjunt de relacions sinèrgiques i nuclis relacionals bàsics entre elles. D'aquesta manera, podem oferir una visió de les connexions existents que ens permeta un marc més ampli d'anàlisi.

RELACIONS SINÈRGIQUES ENTRE LÍNIES ESTRATÈGIQUES																					
ESTRATÈGIES TERRITORIALS I LÍNIES			ET promoció del teixit industrial				ET impuls del comerç de proximitat i dels mercats locals				ET per al desenvolupament de la formació professional i l'ocupació juvenil			ET per a la promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes			ET per a la transformació digital local				
			1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3
ET promoció del teixit industrial			1.1. Promoure la innovació en la indústria comarcal																		
			1.2. Fomentar la cooperació entre empreses tractoras i pimes locals																		
			1.3. Impulsar la col·laboració intra i intersectorial i de caràcter estratègic																		
			1.4. Potenciar la presència del sector industrial en la població jove																		
ET impuls del comerç de proximitat i dels mercats locals			2.1. Fomentar l'associacionisme comercial																		
			2.2. Impulsar l'aplicació de les noves tecnologies en el sector de comerç de proximitat. Adaptar el comerç local a l'economia digital																		
			2.3. Revitalitzar els mercats municipals																		
			2.4. Fomentar el comerç i el consum responsable																		
ET per al desenvolupament professional i l'ocupació juvenil			3.1. Desenvolupar un sistema d'orientació professional, fomentant la participació de tots/les els agents estratègics i incrementant l'atractiu de la formació professional dual																		
			3.2. Ajustar la formació a les necessitats de l'entramat empresarial																		
			3.3. Impulsar l'autonomia personal i la integració social i econòmica de les persones joves																		
			3.4. Formació amb perspectiva de gènere. Incentivar la participació de xiquetes i dones joves en les carreres tecnològiques																		
			3.5. Impulsar la digitalització mitjançant un procés d'integració de les noves tecnologies en la formació																		
ET per a la promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes			4.1. Responsabilitat en el treball reproductiu i de les cures entre dones i homes																		
			4.2. Millorar l'ocupabilitat de les dones incloent especialment en situació de major vulnerabilitat																		
			4.3. Reforçar el paper de les petites i mitjanes empreses en la consecució de la igualtat real en el mercat laboral																		
ET per a la transformació digital local			5.1. Digitalització ciutadana: processos formatius digitals en expansió																		
			5.2. Promoure la transformació digital en les empreses																		
			5.3. Reforç i impuls de l'Administració digital: proximitat entre l'Administració local i la ciutadania, i eficiència en la seua gestió																		

Taula 30. Relacions sinèrgiques entre línies estratègiques²⁴
 Elaboració pròpia.

²⁴ El codi de color respon a la intensitat de les relacions, de manera que a major intensitat de color, major relació.

En el quadre de sinergies – taula 30 – podem observar la intensitat de les relacions que existeixen entre les línies estratègiques. D'aquesta manera es visualitza la gran repercussió que té la digitalització en la resta d'àmbits, així com les línies estratègiques per al desenvolupament de la formació professional i l'ocupació amb la promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes.

Aquest document contempla 5 estratègies territorials integrades per un total de 19 línies estratègiques i 82 reptes que persegueixen, en última instància, l'abordatge de la problemàtica de la desocupació des de diferents perspectives.

Aquestes estratègies s'han dissenyat gràcies a la col·laboració d'institucions públiques, associacions empresarials i comercials, les pròpies empreses, els/les agents socials i la ciutadania. La contribució de tots/es els agents ha sigut de gran importància, per això, és necessari agrair-los la seua desinteressada col·laboració.

6. Bibliografia i altres referències

- Aguado, Empar (2017): *De patitas en la calle. Mujeres y hombres en desempleo: El caso español en la última crisis*. Tesis doctoral dirigida por Rosa María Poveda y Josep V. Ptxer. Universitat de València.
- Ballesteros, Esmeralda y Empar Aguado (2018): “Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina”, en Aguado, Empar y Esmeralda Ballesteros (coord.): *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. València: Tirant lo Blanch. Págs. 17-26.
- Beltrán, Ignasi (2020): “COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia (RDL 6/2020, RDL 7/2020, RDL 8/2020, RDL 9/2020, RDL 10/2020, RDL 11/2020, RDL 12/2020 y RDL 13/2020)”, *Iuslabor*, págs. 45-110.
- Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina y Teresa Torns (2011): Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales” en Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina y Teresa Torns: *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y prácticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- CEDEFOP (2010): “Modernización de la Formación Profesional. Cuarto Informe de Investigación sobre Formación Profesional en Europa”. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en https://www.cedefop.europa.eu/files/4068_es.pdf
- CEOE (2016): *Plan Digital 2020. La digitalización de la sociedad española*. Madrid.
- Cierco, César. (2011); La Administración electrónica al servicio de la simplificación administrativa: luces y sombras. *Revista aragonesa de administración pública*, núm. 38, p. 155-219.
- Consell Valencià de la Joventut y Consejo de la Juventud de España (2020): “Comunitat Valenciana. Segon semestre de 2019”. Observatori d’Emancipació.
- Consell Valencià de la Joventut y el Institut Valencià de la Joventut (2020): “L’impacte de la COVID-19 i la -nova normalitat- en la Joventut Valenciana. Part 1: Anàlisi quantitativa informe de l’enquesta”.
- COTEC (2019): “La economía intangible en España”, Fundación COTEC e IVIE, Madrid.

- De la Fuente, M. (coord.)(2018). “Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l’ocupació”. Institut de Ciències Polítiques i Socials Adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona.
- España (1985): Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392> (última visita, 21/09/2020).
- España (2007): Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con> (última visita, 23/09/2020)
- España (2020): Real Decreto-ley 28/20, del 22 de septiembre de trabajo a distancia. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf> (última visita, 23/09/2020).
- Falguera, Miquel Àngel (2020): *Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma*. Editorial Bomarzo.
- Gallego, Juan Ramón y Josep V. Pitxer (2019): “La base territorial del desarrollo económico en la Comunitat Valenciana: cultura, endogeneidad y regiones urbanas y metropolitanas”, en Farinós, Joaquín (coord.): *Informe sobre la evolución y la situación territorial de la Comunitat Valenciana*. València: Editorial PUV. Págs. 425-459.
- Gálvez, Raquel (2019) “¿Qué “moverá” a la generación Z a querer estudiar y trabajar en puestos técnicos de la industria?”.
- Gálvez, Lina (2016): “La economía y el trabajo de cuidados”, en Gálvez, Lina (dir.): *La economía de los cuidados*, Deculturas: Sevilla. Págs. 9-73.
- Generalitat Valencia (2016): “Documento de bases y elementos orientadores para la transformación del Modelo Económico de la Comunitat Valenciana”. Document d’Elx.
- Generalitat Valenciana (2017): *Repensem FP*. Dualiza Bankia. Disponible en <https://www.dualizabankia.com/es/centro-de-conocimiento/publicaciones/>
- Generalitat Valenciana. Iniciativa de datos abiertos del Gobierno de España: <https://datos.gob.es/es/catalogo/a10002983-alumnado-matriculado-en-centros-de-formacion-profesional-2019> (última visita 4 agosto 2020).
- Generalitat Valenciana (2019): *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana*. Avalem Territori.

- Generalitat Valenciana (2020): “Alcem-nos. Acord Social”. Dirección General de Coordinación del Diálogo Social.
- Gobierno de España (2020a): *Reconstruir lo Común: La implementación de la Agenda 2030 en España*. Informe de Progreso 2020.
- Gobierno de España (2020b): Plan de Modernización de la Formación Profesional: Formando profesionales para el futuro.
- Herrero, Y. (2018): “Sostener la vida humana en un planeta con los límites superados”. Nuestra bandera: revista de debate político, N.º 240. págs. 50-56.
- Hermosilla, Jorge y Senent, José María (2019) “La Formación Profesional en la Comunitat Valenciana, situación y directrices: visión territorial”. Fundación Bankia por la Formación Dual.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Programas/Diana.htm> (última visita 10 agosto 2020).
- IVIE (2018): *Plan de acción para la transformación del modelo económico valenciano 2027*. Conselleria de Hacienda y Modelo Económico de la Generalitat Valenciana.
- Jiménez, Ismael y María Moya (2018): “La cuidadora familiar: sentimiento de obligación naturalizado de la mujer a la hora de cuidar”, *Enfermería Global*, nº 49, págs. 420-433.
- López Oller, Joffre (2020): “Juventud en riesgo: análisis de las consecuencias socioeconómicas del COVID-19 sobre la población joven en España”. Informe de urgencia/ 1. Injuve; Consejo de la Juventud de España.
- Martín Palomo, María Teresa (2016): *Cuidado, vulnerabilidad e interdependencias. Nuevos retos políticos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Mesenbourg, Thomas. L. (2001): “Measuring the Digital Economy”, U.S. Bureau of the Census.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019): “I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022”.
- Ministerio de Energía, Industria y Turismo (2013): “Agenda Digital para España”.
- Ministerio de Industria, Energía y Turismo (2014): “La transformación digital de la industria Española”.

- Muñoz, Óscar y Josep V. Pitxer (2016): “Los cuidados en un contexto de crisis económica. El caso del Àrea Metropolitana de València”, *Inguruak*, nº 60, págs. 102-121.
- Muñoz, Óscar y Josep V. Pitxer (2018): “El servicio de ayuda a domicilio en el área metropolitana de Valencia”, *Zerbitzuan*, nº 66, págs. 77-96.
- OIT (2020): “Los jóvenes y la COVID-19: efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental”. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf
- ONTSI (2019): La sociedad en Red. Transformación digital en España. Informe Anual 2018. Madrid. ONTSI: <http://doi.org/10.30923/1989-7424-2019>
- ONU. “Objetivos del Desarrollo Sostenible”. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/> (Última visita 12 de agosto de 2020).
- Pactem Nord (2005): “Estudio socioeconómico de l’Horta Nord”. Colección “Territorio y políticas sociales”, Estudios e investigaciones.
- Pactem Nord (2010): “Formación profesional y mercado de trabajo en l’Horta Nord”. Colección “Territorio y políticas sociales”, Estudios e investigaciones.
- Pactem Nord (2017): “Análisis territorial de l’Horta Nord”. Colección “Territorio y políticas sociales”, Estudios e investigaciones.
- Parella, Sònia (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Peiró, José María y Soler, Ángel (2020): “El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea”. COVID 19: IvieExpress. IvieLAB.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Robles, José Manuel (2017): “¿Por qué la brecha digital es un problema social?”, *Panorama Social*, nº 25, págs. 9-16.
- Roca, Mireia (2017): “Tensiones y ambivalencias durante el trabajo de cuidados. Estudio de caso de un Servicio de Ayuda a Domicilio en la provincia de Barcelona”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 35, nº 2, págs. 371-391.

- Torns, Teresa y Carolina Recio (2012): “Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, *Revista de Economía Crítica*, nº 14, págs. 178-202.
- Universidad Politécnica de Valencia (2017): *Plan Estratégico de la Industria Valenciana 2018-2023*, Generalitat Valenciana.
- Vallés, M.S. (1999): *Técnicas Cualitativas de Investigación social*. Madrid. Síntesis.
- Van Dijk, Jan A.G.M. (2006): “Digital divide research, achievements and shortcomings”, *Poetics*, nº 34, págs. 221-235.
- Valcárcel, A (2019). *Ahora, feminismo. Cuestiones candentes y frentes abiertos*. Madrid: Ed. Cátedra.

7. Annex

7.1. Metodologia de treball

La metodologia emprada per a l'elaboració del diagnòstic territorial ha sigut multietàpica o amb diverses fases diferenciades. Per a això s'han emprat diferents tècniques d'investigació, tant quantitatives com qualitatives. Vam mostrar en ordre seqüencial el procés metodològic seguit en aquest treball.

- A) **Anàlisi documental**, recurrent a informes especialitzats, literatura científica i a la revisió documental i de textos jurídics.
- B) **Documentació i informació de tall quantitatiu**, especialment de l'Enquesta de Població Activa, del Cens de Població i Habitatge 2011, d'estadístiques provinents de la Tresoreria General de la Seguretat Social o del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana i del propi observatori socioeconòmic de Pactem Nord. A partir de tota aquesta informació, es va descendir al nivell municipal, per a realitzar *clusters* per a la comarca de l'Horta Nord.
- C) **Enquestes**, existint cinc grups de qüestionaris, dirigides a experts/es i responsables públics, a empreses, a emprenedors/res, a responsables de centres de formació professional i a la ciutadania en general. Així, es va procedir a la seua difusió focalitzant-se en alguns grups diana que eren d'interés per al nostre estudi. Es pretenia recaptar informació sobre aspectes com ara la visió territorial, la visió empresarial, la de les persones emprenedores, la dels centres de formació i la de la ciutadania. Per a això es va comptar amb la col·laboració dels Ajuntaments dels municipis de la comarca de l'Horta Nord, especialment, dels seus tècnics/tècniques o agents d'ocupació i desenvolupament local. A partir de la seua col·laboració van poder difondre's a un major número de població de la comarca. Es van realitzar tres onades de difusió i el període durant el qual es van difondre va ser des del 26 de maig fins al 29 de juny del 2020:

DISTRIBUCIÓ DEL NOMBRE DE QÜESTIONARIS						
Destinatari/ària	Centre Formació professional	Empreses	Personal expert	Ciutadania	Emprenedors/res	Total
Nombre de qüestionaris	7	30	16	67	9	129

Taula 31. Distribució del nombre de qüestionaris.

Font: elaboració pròpia.

Per a l'extracció de resultats s'ha realitzat una anàlisi descriptiva d'aquests.

ALGUNS/NES PARTICIPANTS DELS QÜESTIONARIS ²⁵	
Instituts de Formació Professional	Col·legi Juan XXIII Centre Parroquial Sant Jaume Apóstol IES Virgen al Pie de la Cruz IES de MASSAMAGRELL IES Garrigosa
Personal Expert	Joan-Carles Jover Carbonell, Ajuntament de Almàssera Estefanía Roig, Ajuntament d'Alboraia Esther Serrano Aucejo, AEDL Alfara del Patriarca Joaquín Ballester, ASIVALCO Yolanda Calzado Sevilla, Ajuntament de Museros Tania Fons Poquet, Ajuntament de Godella Marga Bonafont, Ajuntament del Puig de Santa Maria Bartolomé Vila, El Puig de Santa María.
Persones Emprenedores	C'ALMA Psicologia i Salut - Lara Tomás Molina Miss blade Esperanza Soriano Garcia
Empresaris/àries	Alba Latorre, Apanyat costura Alberto Morcillo, Tomás Morcillo SL TEAM VALENCIA ARQUITECTURA SL Jose Vila, Mahervi 2006 SL Perruqueria Eva Castañer València Parc Tecnològic EGM Laboratorios López Valero SL Xavi Galvis, SUDECO PROMOGIFTS SL Reinaldo Romero Alba

Taula 32. Participants dels qüestionaris.

Font: elaboració propia.

D) **Entrevistes** en profunditat de tipus semiestructurat. En aquest sentit, es partia d'un guió previ la fi del qual era canalitzar les respostes de les persones entrevistades, encara que sense la pretensió que anaren directives, tenint en compte que un dels interessos era “recabar la información particular de cada entrevistado/a, además de captar aspectos no previstos en el guion” (Vallés, 1999: 204), i aconseguir d'aquesta manera una “dinámica fluida en la relación comunicativa” (Muñoz i Pitxer, 2016: 68). La seua selecció no va ser casual i es van agrupar les persones entrevistades en funció de la informació rellevant que podien aportar: una visió empresarial, una relativa al sector del comerç, una altra relacionada amb el sector industrial, així com una visió sobre la formació professional i, finalment, una visió transversal en matèria d'igualtat. En la taula següent podem observar el perfil de les persones entrevistades.

²⁵ És recull en aquesta taula els noms dels persones que han decidit incorporar-ho, per la qual cosa és necessari tindre en compte que el nom total de persones que han realitzat els qüestionaris ascendeix 129 (taula 32).

PERFIL DE LES PERSONES ENTREVISTADES	
1	Un/a representant de l'Associació d'Usuaris del Polígon Industrial Mediterrani (AUPIM)
2	Un/a representant de l'Associació d'Usuaris del Polígon Industrial Mediterrani (AUPIM)
3	Un/a representant de l'Associació d'empreses del Polígon Industrial Font del Pitxer (ASIVALCO)
4	Un/a representant de l'Associació d'empreses del Polígon Industrial Font del Pitxer (ASIVALCO)
5	Un/a responsable de l'Institut de Formació Professional de Massamagrell
6	Un/a responsable de l'Institut de Formació Professional de Moncada
7	Representant de la Cambra de Comerç de València
8	Secretària de la dona de CC.OO País Valencià
9	Secretària de Política Industrial CC.OO País Valencià
10	Economista del Gabinet de CC.OO País Valencià
11	Representant de la Secretaria General de la Comarca de l'Horta Nord d'UGT- País Valencià
12	Secretaria General de la Federació d'Indústria d'UGT-País Valencià
13	Responsable sector de la Indústria USO-CV
14	Responsable d'acció sindical USO-CV
15	Representant FACENORD i comerciant de Puçol
16	Comerciant Massamagrell
17	Comerciant Pobla de Farnals
18	Comerciant Museros
19	Consultor/a en l'àmbit del comerç
20	Empresa del sector agroalimentari
21	Empresa del sector del metall
22	Empresa del sector de la indústria (E1)
23	Agent d'igualtat d'un municipi de la comarca de l'Horta Nord (AI1)
24	Representant de la Federació de Dons i Col·lectius per la igualtat de l'Horta Nord
25	Associació feminista mixta d'Alboraia
26	Regidor/a de Igualtat d'un municipi de la comarca de l'Horta Nord (RI1)
27	Agent d'Ocupació i Desenvolupament Local d'un municipi de la comarca de l'Horta Nord
28	Representant de Federació Empresarial Metal·lúrgica Valenciana
29	Representant de CEMEF
30	Representant de la Xarxa d'Instituts Tecnològics de la Comunitat Valenciana (REDIT)
31	Representant de PATECO, Oficina de Comerç i Territori
32	Empresa del sector de la indústria (E2)
33	Empresa del sector de la indústria (E3)
34	Professor/a del departament d'economia aplicada de la Universitat de València
35	Professor/a del departament d'economia aplicada de la Universitat de València
36	Personal de l'administració de Vinalesa
37	Personal de l'administració del Puig
38	Personal de l'administració de Museros
39	Representant de CEMEF, emesa pública del ajuntament de Burjassot

Taula 33. Perfil de les persones entrevistades.

Font: elaboració pròpia.

Com a conseqüència de les restriccions de mobilitat i de mesures de prevenció i de distanciament, les entrevistes van ser realitzades fonamentalment de forma telefònica, i en alguna ocasió es va emprar la videocridada. Inicialment, es va contactar amb ells/elles a través de correu electrònic, exposant el motiu del missatge i la importància que tindria comptar amb la seua col·laboració en l'estudi. Després d'això, es va aconseguir un total de 39 entrevistes a informants clau. Les entrevistes van ser gravades, prèvia comunicació i autorització per les persones entrevistades, garantint l'anonimat i la confidencialitat. La finalitat de l'enregistrament no era una altra que poder realitzar la transcripció de les mateixes i procedir a una anàlisi detallada dels discursos. Es van realitzar al llarg del mes de juny.

7.2. Índex taules

Taula 1. Persones treballadores afiliades en el règim general segons tipus de contracte, període i gènere	10
Taula 2. Persones afiliades a la Seguritat Social segons tipus de jornada i sexe a l'Horta Nord.	11
Taula 3. Distribució de les personae afiliades en el Règimen General de la Seguritat Social segons secció d'activitat.....	12
Taula 4. Evolució de les afiliacions al Règimen General de la Seguritat Social segons sexe.....	13
Taula 5. Empreses i persones treballadores afectades per ERTOS.	15
Taula 6. Empreses i persones treballadores afectades per ERTOS en el subsector serveis en l'Horta Nord.	16
Taula 7. Taxa de desocupació a Espanya per comunitat autònoma.....	18
Taula 8. Taxa de desocupació a Europa.....	19
Taula 9. Nombre de empreses per sector d'activitat i municipi.	20
Taula 10. Evolució d'empreses per sector d'activitat en l'Horta Nord.	20
Taula 11. Evolució del nombre de persones treballadores per sector d'activitat en l'Horta Nord.	21
Taula 12. Nombre de persones treballadores per Règim General o Especial Autònom, subsectors del sector serveis i per municipi a l'Horta Nord.	22
Taula 13. Evolució del nombre d'empreses del sector industrial.	25
Taula 14. Persones per nivell d'estudis de la població resident a l'Horta Nord segons sexe.....	28
Taula 15. Alumnat en ensenyaments de Formació Professional. Curs 2016-2017/2018-2019.	30
Taula 16. Persones per sexe, característiques demogràfiques i tipus d'ús de les TIC.32	
Taula 17. Habilitats digitals en l'ús d'Internet o software.	33
Taula 18. Habitatges per ingressos mensuals nets de la llar i tipus d'equipament....	33
Taula 19. Estudiantat matriculat en la universitat per sexe i rama d'ensenyament. 2018-2019.....	34
Taula 20. Habilitats digitals en l'ús d'Internet o software per edat.....	35
Taula 21. Línie estratègiques i reptes per a la promoció del teixit industrial.....	46
Taula 22. Línies estratègiques i reptes per a l'impuls del comerç de proximitat i dels mercats locals.	57
Taula 23. Línies estratègiques i reptes per al desenvolupament de la formació professional i l'ocupació. Perspectiva juvenil	68
Taula 24. Famílies professionals en l'Horta Nord. Curs 2019-2020.	72
Taula 25. Estudiantat matriculat en la universitat per sexe i rama d'ensenyament. 2018-2019.....	78

Taula 26. Percentatge de dones afiliades a la Seguritat social respecte del total d'afiliacions. Gener 2020.....	78
Taula 27. Línies estratègiques i reptes per a la promoció de la igualtat en l'ocupació entre dones i homes.....	83
Taula 28. Línies estratègiques i reptes per la transformació digital local.....	95
Taula 29. Resum de les estratègies territorials i línies.....	106
Taula 30. Relacions sinèrgiques entre línies estratègiques.....	108
Taula 31. Distribució del nombre de qüestionaris.....	115
Taula 32. Participants dels qüestionaris.....	116
Taula 33. Perfil de les persones entrevistades	117

7.3. Índex figures

Figura 1. Variació percentual de les cifres d'ocupació en la UE27 i Espanya.	17
Figura 2. Evolució de la desocupació en atenció al gènere.....	17

