

PLA ESTRATÈGIC D'OCUPACIÓ LOCAL (2021-2023)

Mancomunitat de Tramuntana



Leonor Font Balduque

15/09/2021

ÍNDIX

1. PREÀMBUL/ INTRODUCCIÓ.....	3
Àmbit territorial analitzats.	3
Descripció de la estructura del PEOL i dels continguts que hi trobarem.	5
2. OBJECTIUS	5
2.1 OBJECTIU GENERAL.....	6
2.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS	6
3. METODOLOGIA.....	7
3.1. ANÀLISI DOCUMENTAL I FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVES.....	8
3.2. MAPA D'ACTORS QUE INTERVENEN EN L'ÀMBIT DE L'OCUPACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT AL TERRITORI. JUSTIFICACIÓ.....	9
PART 1. DIAGNOSI TERRITORIAL	11
4. DIAGNOSI SOCIOECONÒMICA.....	12
4.1 ANÀLISI DEMOGRÀFICA	12
4.2 ANÀLISI DEL MERCAT DE TREBALL.....	17
Transversalitat de les polítiques de gènere en l'àmbit de l'ocupació	53
Grups desfavorits o especialment afectats per l'atur	58
4.3 ANÀLISI DE L'ACTIVITAT ECONÒMICA	79
Estructura productiva.....	83
4.4 SERVEIS D'OCUPACIÓ, PROMOCIÓ ECONÒMICA I INSERCIÓ OCUPACIONAL.....	88
Formació i ocupació a Mallorca i a la Mancomunitat de Tramuntana	88
Oferta formativa actual a la mancomunitat.....	89
Espais acreditats per a donar formació a la mancomunitat	90
Possibilitat d'acreditar espais	91
5. ANÀLISI DAFO DEL TERRITORI EN MATÈRIA DE POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ.....	93
PART 2. PLA D'ACCIÓ	101
6. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES.....	101
6.1 OBJECTIU CENTRAL DEL PEOL.....	101
6.2 OBJECTIUS ESTRATÈGICS.....	103
6.3 LÍNIES ESTRATÈGIQUES	106
7. PLA D'ACCIÓ DEL PEOL.....	107
7.1 FITXES DE PROJECTE	107
7.2 DESCRIPCIÓ GENERAL DEL SISTEMA DE FINANÇAMENT DE LES ACCIONS DEL PEOL	133

8. SISTEMA DE SEGUIMENT DEL PEOL 133

1. PREÀMBUL/ INTRODUCCIÓ

Àmbit territorial analitzats.

La Mancomunitat de Tramuntana és una mancomunitat de municipis de l'illa de Mallorca, que agrupa els següents pobles: Andratx, Banyalbufar, Bunyola, Deià, Escorca, Esporles, Estellencs, Fornalutx, Pollença, Puigpunyent, Sóller i Valldemossa.

El seu nom prové del fet que tots els municipis que l'integren estan situats a la Serra de Tramuntana.

Amb una superfície de 63.084,00 hectàrees dels quals 1.023,00 són marines, l'arxipèlag Balear està format per dos grups d'illes i nombrosos illots: les Gimnèsies (Mallorca, Menorca, Cabrera i alguns illots propers com Dragonera o Illa de l'Aire) i les illes Pitiüses d'Eivissa i Formentera, juntament amb els diferents illots que els hi envolten com són Espalmador i Espardell.

A l'hora de pensar accions desenvolupament d'utilitat als municipis, és imprescindible estudiar el territori de la forma més rigorosa possible i adequada a les necessitats locals.

La Serra de Tramuntana està situada al nord-oest de Mallorca. En aquesta part de l'illa bufa amb certa alegria el vent de tramuntana i d'aquí el seu nom. El 16 de març de 2007 ha estat declarada Paratge natural i en juny de 2011 aquest magnífic paratge ha estat declarat Patrimoni de la Humanitat. El paisatge cultural de la Serra està format per camins, margades, i altres construccions tradicionals de pedra en sec, una empremta que en aquest cas no ha destruït la natura, tot lo contrari, s'ha integrat harmònicament en ella creant un espai únic en el món.

En la part més alta de la Serra hi ha nombrosos endemismes i manca de vegetació típica mediterrània que es dona en altres parts de l'illa. Trobem també els tres grans embassaments de Mallorca: Cúber, el Gorg Blau i el militar per a ús de la base del Puig Major de menor mida. Té 54 cims amb més de 1.000m dels quals el Puig Major és el de major altura de les Balears amb 1.436m; li segueix el Puig de Massanella (1.365m). I si ens endinsem a les seves profunditats coves, canyons o torrents com el de "Sa Fosca" que sorgeix des de l'embassament del Gorg Blau en direcció al Torrent de Lluç formant el ben conegut a nivell mundial Torrent de Pareis.

La serra septentrional de Mallorca presenta 54 puigs amb més de 1.000m, alguns dels quals són: Serra de Son Torrella, Serra d'Alfàbia, Puig Major, puig de Massanella, Puig Tomir, Penyals des Migdia, l'Ofre, Puig de Galatzó i Puig d'en Galileu. A més, la Serra presenta altres accidents geogràfics rellevants, com són el Torrent de Pareis, el Barranc de Biniaraix, el Torrent de Mortitx, Torrent des Lli, Coma de n'Arbona, i el Torrent del Filiat.

Més tard, quan abordem economia i sostenibilitat tornarem a xerrar dels recursos naturals de la Serra i les possibilitats d'explotació. Vins, oli, sobrassada, olives, sabó, teixits, tomàtigs de ramellet, fang, brodat, fusta de diferents arbres, senalles, vidre....

Les muntanyes de la Tramuntana deixen la seva empremta a 19 dels 53 municipis mallorquins: Alaró, Andratx, Banyalbufar, Bunyola, Calvià, Campanet, Deià, Escorca, Esporles, Estellencs, Fornalutx, Lloseta, Mancor de la Vall, Pollença, Puigpunyent, Santa Maria del Camí, Selva, Sóller i Valldemossa. Però, a nivell geopolític i d'estadístiques són només 12. Molts d'aquests territoris s'han convertit en finques públiques: Menut, Binifaldó, Cúber, Son Moragues, Sa Coma des Prat, Mortitx, Ses Figueroles, Miner Gran, Sa Coma d'en Vidal, Gabellí Petit, Planícia.... Finques totes elles que formen part del paratge natural de la Serra de Tramuntana. La superfície del conjunt d'aquestes finques és aproximadament de 4.000 hectàrees.

El Pla d'Ordenació dels recursos naturals de la Serra (PORN) té com a finalitat l'ordenació general dels recursos i valors naturals, per la qual cosa s'estableix una zonificació (zones d'exclusió, d'ús limitat, d'ús compatible i d'ús general) i una regulació d'usos (permès, autoritzables o prohibits).

S'ha de tenir molt en compte que aquest PEOL fa referència només a sis dels dotze municipis que formen la Mancomunitat:

Ajuntament de Valldemossa

Població: 1.969
Superfície (km²): 42.93
Densitat de població: 45.88 (hab/km²)

Ajuntament de Deià

Població: 617
Superfície (km²): 15,12 km²
Densitat de població: 42.47 (hab/km²)

Ajuntament de Puigpunyent

Població: 2.012
Superfície (km²): 42,31 km²
Densitat de població: 47.2 (hab/km²)

Ajuntament de Banyalbufar

Població: 515

Superfície (km²): 18,06 km²
Densitat de població: 27,84 (hab/km²)

Ajuntament d'Escorca

Població: 212
Superfície (km²): 139,4 km²

Densitat de població: 1,52 (hab/km²)

Ajuntament d'Estellencs

Població: 315
Superfície (km2): 13,44 km2
Densitat de població: 24,23 (hab/km2)

Descripció de la estructura del PEOL i dels continguts que hi trobarem.

El Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació 2021-2023 s'organitza de la següent manera:

- Preàmbul del Pla e introducció.
- Objectius generals i específics.
- Metodologia que s'ha portat a terme.
- La Diagnosi territorial de la Mancomunitat de Tramuntana amb els següents blocs d'informació: demografia; magnituds econòmiques, renda i desigualtat; estructura productiva; teixit empresarial; i mercat de treball.
- Anàlisi DAFO del territori.
- Pla d'acció.
- Sistema de seguiment i avaluació.

2. OBJECTIUS

La diagnosi realitzada mostra que, al mercat de treball de la mancomunitat, existeixen situacions com la precarietat laboral o la cronificació de l'atur d'una part de la població que requereixen d'una atenció específica per part del sistema d'ocupació de les Illes Balears. Efectivament, encara hi ha moltes persones amb especials dificultats per reincorporar-se al mercat de treball i més encara des de l'inici de la crisi sanitària de la COVID 19, el que intensifica les situacions de desigualtat i, a més, en alguns casos, fa que aquestes es perpetuïn.

Per tant, un dels principals objectius del present PEOL és reduir aquestes desigualtats mitjançant polítiques actives adaptades a les característiques, necessitats i potencialitats d'aquells col·lectius més desfavorits. La diagnosi és la base sobre la que dissenyar adequadament aquestes polítiques, ja que permet identificar i caracteritzar, de manera rigorosa, els grups més afectats per l'atur. A més, la diagnosi de l'actual PEOL incorpora elements com la perspectiva de l'evolució de les principals magnituds considerades o l'anàlisi i referència de diferents estudis, informes i altres documents que permeten un coneixement més profund de la realitat.

Així mateix, el PEOL 2021-2023 suposa un avenç en relació a la concertació territorial. L'objectiu de la concertació és facilitar l'encaix en el territori, la coordinació i la integració de les actuacions ocupacionals previstes en el PEOL. Per poder dur a terme la concertació territorial, cal conèixer l'àmbit territorial de referència; en aquest cas, la Mancomunitat. Per tant, a més de la diagnosi general de les Illes Balears, s'inclou una diagnosi de la mancomunitat, on es destaquen els elements més característics de cada municipi relatius a l'entorn, al mercat de treball i a les polítiques actives d'ocupació. D'aquesta manera es vol donar un impuls a la generació d'estratègies territorials.

D'altra banda, el SOIB ofereix la seva cartera de serveis a la ciutadania. L'establiment d'aquesta cartera de serveis a la Mancomunitat suposa complir amb l'objectiu de "disposar d'una cartera de serveis formada per serveis bàsic i altres serveis especialitzats, adaptada a les característiques i a les necessitats detectades de

les persones, del territori, dels col·lectius, de les empreses i dels sectors productius de les Illes Balears”. El fet de comptar amb una diagnosi acurada i una cartera de serveis articulada requereix seguir avançant i millorant el model i els sistemes d’avaluació, de manera que es puguin ajustar les programacions anuals en base als resultats de les avaluacions. En aquest sentit, una de les principals innovacions és la incorporació d’avaluacions d’impacte.

A més dels esforços realitzats per tenir un coneixement més profund de les desigualtats existents, dels col·lectius més desfavorits, de les necessitats concretes dels territoris i per millorar les avaluacions, el present PEOL continua avançant en la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal, com a element clau per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball. És per això que s’inclou un capítol específic sobre la transversalitat de les polítiques de gènere en l’àmbit de l’ocupació.

Per tant, l’actual PEOL desplegarà un conjunt d’actuacions adaptades a les característiques dels col·lectius amb més dificultats per reincorporar-se al mercat de treball així com a les dels diferents territoris que conformen la mancomunitat, incorporant, en totes elles, la perspectiva de gènere. D’aquesta manera es persegueix acabar amb les desigualtats existents i caminar cap a un mercat de treball cada vegada més sostenible i inclusiu.

El desplegament del PEOL 2021-2023 s’inicia en un moment econòmic relativament desfavorable en general per a les Illes Balears, però des de la Mancomunitat de Tramuntana es veu favorable ja que obre noves oportunitats de potenciar un altre tipus de turisme a la illa, un turisme més sostenible i de qualitat. De totes maneres no es pot deixar de tenir en compte el conjunt de la població i, de manera més concreta, a les persones amb més dificultats. Per tant, el conjunt d’actuacions que es desenvolupin en els propers dos anys s’adaptaran a les necessitats i potencialitats dels col·lectius identificats com a prioritaris així com a les dels diferents territoris, d’acord amb la diagnosi realitzada i les avaluacions que es produiran.

Una de les parts centrals del Pla és la Diagnosi general de les Illes Balears. Aquesta és la base sobre la qual es defineixen els objectius i els col·lectius d’intervenció prioritària, així com les programacions anuals. La diagnosi analitza aspectes com la demografia, les magnituds econòmiques, la renda i la desigualtat, l’estructura productiva, el teixit empresarial i el mercat de treball. Així mateix, s’analitza la situació dels grups de persones més desfavorides que aquest Pla prioritza: joves, dones víctimes de violència masclista, dones caps de famílies monoparentals, persones en situació d’atur de llarga durada, persones majors de 45 anys, persones amb baixa qualificació, persones amb discapacitat, persones immigrants, persones en risc o situació d’exclusió social, i persones treballadores autònomes.

2.1 OBJECTIU GENERAL

Millorar i fomentar l’ocupació i l’ocupabilitat de les persones i contribuir al desenvolupament econòmic municipal creant sinèrgies amb tot el territori de la Mancomunitat de Tramuntana.

2.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS

OE1: Contribuir a la generació de nous llocs de feina i en la consolidació dels existents.

OE2 Oferir un punt de referència a l'orientació laboral amb propostes eficients de formació i requalificació a persones aturades i treballadores per tal de millorar la formació per compte pròpia.

OE3 Generar mecanismes pel teixit empresarial de col·laboració, promoció i acompanyament empresarial que incloguin agents amb interessos en el mercat de treball local e internacional, a fi de sumar recursos, coordinar accions i generar sinèrgies que contribueixin a un millor funcionament d'aquest.

OE4 Aconseguir una millora d'oportunitats de les dones en el mercat laboral.

OE5 Fomentar la competitivitat i empenedoria del teixit productiu.

3. METODOLOGIA

Des del punt de vista metodològic, la diagnosi s'ha elaborat mitjançant:

- Anàlisi de fonts estadístiques: Observatori del Treball i Model Productiu, INE, IBESTAT...
- Treball en xarxa amb el conjunt d'entitats membres del Consell de Direcció del SOIB i incorporació de les seves aportacions, tant des del punt de vista material com formal, així com dades estadístiques, estudis, informes i altres documents que aquestes han aportat en el marc del Grup de treball específic.
- Anàlisi d'estudis, informes i altres documents interns i externs per millorar la interpretació de les dades estadístiques.

La incorporació dels estudis i informes suposa una millora al PEOL, aportant un clar valor afegit a la diagnosi. Aquests documents permeten un aprofundiment en les causes dels fenòmens detectats a les estadístiques i en els col·lectius amb especials dificultats per reincorporar-se al mercat de treball.

Així mateix, la diagnosi del PEOL ha incorporat l'evolució de les estadístiques pràcticament en la totalitat de les dades considerades. Així, no es considera només la situació actual sinó des d'on es parteix i quines són les tendències cap al futur.

Un altre element a destacar és la inclusió d'un apartat de "Destacats" a cada apartat de la diagnosi. En ell es recullen els elements més rellevants del tema tractat (demografia, ocupació, atur, contractació, etc.).

Finalment, el PEOL incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal al llarg de tot el document. Això es concreta en:

- L'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en el conjunt del document.
- La desagregació de les dades per sexe en totes aquelles estadístiques on ha estat possible.

- La incorporació d'un capítol de "Transversalitat de les polítiques de gènere en l'àmbit de l'ocupació".

Per tant, en global, s'ha fet un esforç per passar d'una diagnosi merament descriptiva a una on també es duu a terme una anàlisi de les dades presentades. Això ha permès un coneixement més acurat de la realitat del mercat de treball balear i, en particular, d'aquells col·lectius amb més dificultats per accedir-hi.

A més de la diagnosi general, també s'incorpora una diagnosi de la mancomunitat més detallada. L'objectiu és millorar el coneixement dels diferents territoris que conformen la Mancomunitat de Tramuntana i impulsar les estratègies territorials.

El procés d'elaboració de la resta del Pla (la definició dels objectius, dels col·lectius prioritaris, la cartera de serveis, etc.) s'ha fet d'acord amb l'anàlisi de la diagnosi. A més, ha partit del marc estratègic en matèria d'ocupació en els àmbits europeu, estatal i balear:

- El Pla anual de política d'ocupació, en tant que instrument de coordinació del Sistema nacional d'ocupació.
- Estratègia Balear és de Formació Professional per a l'Ocupació, i específicament, els àmbits, les prioritaris d'actuació i els eixos estratègics.
- El Programa Operatiu (PO) de Fons Social Europeu 2014-2020 (FSE), que fixa l'estratègia a seguir en el període en matèria d'ocupació, educació, formació i inclusió social. Aquest PO contempla com a línies d'actuació prioritària: la lluita contra les elevades taxes d'atur, especialment dels col·lectius de persones desfavorides; la promoció de l'ocupació de qualitat i la formació professional per a l'ocupació; el foment de la promoció de l'emprenedoria; la disminució de les bretxes de gènere en el mercat de treball, la reducció de les taxes de pobresa; i la inversió en formació permanent.
- El Programa Operatiu d'Ocupació Juvenil, que té l'objectiu de reduir l'índex d'atur de les persones joves (entre 16 i 29 anys) sense feina i que no estiguin integrades en els sistemes d'educació o formació establerts.

3.1. ANÀLISI DOCUMENTAL I FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVES

Una de les parts més complexes d'aquest PEOL ha estat sens dubte la seva diagnosi, per una banda la diagnosi de les necessitats formatives i per altre la diagnosi territorial.

Per dur a terme la diagnosi de les necessitats formatives es va realitzar una recerca exhaustiva per tenir un llistat complet de totes les empreses existents a la Mancomunitat, incloent empresaris individuals, aquesta informació també ha estat completada amb recerca pròpia de dades mitjançant la pàgina web dels diferents Ajuntaments i propietat de la Cambra de Comerç de Mallorca (<https://www.cambramallorca.com/>).

D'aquesta informació prèvia s'ha agafat una mostra representativa d'empreses. Aquesta mostra comprèn totes les empreses de la mancomunitat amb més de 3 treballadors, més un mostreig discriminatori de la resta d'empreses.

Amb les empreses seleccionades s'ha realitzat visites per portar a terme entrevistes, amb el responsable de l'empresa o el responsable de formació, aquestes estaven dirigides per un guió definit prèviament. També s'han enviat degut a la situació sanitària actual de COVID19 les enquestes a través de correu electrònic.

L'objectiu de les enquestes és identificar:

- Dades bàsiques de l'empresa
- Activitat principal que realitzen
- Grau de participació en formació i jornades
- Resum de la formació realitzada en els últims mesos
 - Tipus de formació
 - Hores
 - Tipus de treballadors participants
 - On s'ha realitzat la formació
 - Finançament d'aquesta
- Coneixement de l'oferta formativa dels diferents ajuntaments (reglada, ocupacional i contínua)
- Mancances formatives de la Mancomunitat
- Coneixement de les diferents subvencions de formació i la utilització d'aquestes
- Recepció d'informació de l'oferta formativa i canals de rebuda d'aquesta informació
- Problemes per contractar personal amb formació adequada
- Necessitats formatives
- Observacions i suggeriments esmentats per les persones enquestades.

S'ha realitzat un total de 124 enquestes amb empreses, més les enquestes als diferents Agents Socials.

I de cares a la diagnosi territorial s'ha obtingut l'informació a través de l'anàlisi de l'informació de les estadístiques de cada un dels sis municipis de la Mancomunitat amb la finalitat de treure una conclusió comú com a Mancomunitat.

3.2. MAPA D'ACTORS QUE INTERVENEN EN L'ÀMBIT DE L'OCUPACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT AL TERRITORI. JUSTIFICACIÓ.

El Pla ha estat elaborat mitjançant un procés de participació en el qual han intervingut les diferents unitats de gestió del Servei Públic d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) i les persones membres de la xarxa de desenvolupament local juntament amb els membres de les administracions dels sis ajuntaments. A més a

més també hi ha que nombra les organitzacions sindicals (CCOO i UGT de Balears), les organitzacions empresarials, les entitats municipalistes i el mateix SOIB.

Amb cada un d'aquest grups s'han realitzat diferents entrevistes individuals, tant en persona com telefònicament, més de 140 enquestes y reunions per abordar cada un dels temes a tractar en el PEOL.

PART 1. DIAGNOSI TERRITORIAL

4. DIAGNOSI SOCIOECONÒMICA

És important tenir en compte que en aquesta diagnosi, igual que aquest PEOL fa referència només a sis dels municipis que formen part de la Mancomunitat de Tramuntana que són (Valldemossa, Deià, Estellencs, Banyalbufar, Puigpunyent i Escorca). Les dades s'han extret i analitzat d'aquests sis municipis.

4.1 ANÀLISI DEMOGRÀFICA

L'any 2020, la població de la Mancomunitat era de 5.564 habitants, xifra que representa un increment del voltant de les 29,48 persones (un 0,53%) respecte a l'any anterior. Si bé es va produir un descens de la població entre els anys 2012 i 2015 que va trencar el creixement continu de les darreres dècades, la dada de població de 2020 és la més alta registrada històricament. El creixement de la població respecte a l'any 2000 és d'1.185,68 de persones, el que representa una variació del 21,31%.

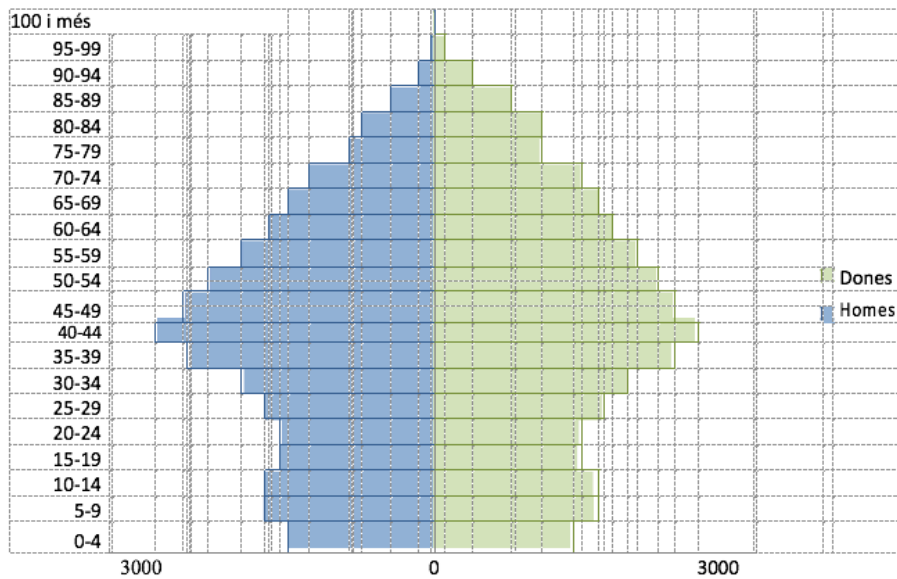
Pel que fa a la distribució per sexes, el 50,06% de la Mancomunitat són dones (2.785), mentre que el 49,94% són homes (2.778). Aquest nombre lleugerament superior de dones s'ha donat històricament tant a la Mancomunitat com a Balears, sense grans variacions en les darreres dues dècades.

L'edat mitjana de la població de la Mancomunitat és de 42,72 anys, xifra lleugerament inferior a la que es dona a Balears (43,18). Aquesta xifra és superior en el cas de les dones tant a la Mancomunitat (44,04 per 41,35 dels homes), com a Balears (44,43 per 41,88 dels homes). La Mancomunitat té una població relativament envellida, tal com demostra el fet que el nombre de persones majors de 65 anys (el 18,71% sobre el total) supera el de persones menors de 15 anys (15,47% del total)². L'envelliment de la població, però, no és tan notori com el del conjunt de Balears, on les persones majors de 65 anys representen el 19,07% de la població, mentre que la població infantil només suposa el 14,83%.

És important apuntar que, al llarg del segle XXI, hi ha canvis importants pel que fa a l'índex d'envelliment a la Mancomunitat: mentre que durant la primera dècada del segle s'observa una important tendència a la baixa (passa d'un 127,33 l'any 2000 a un 108,04 l'any 2010), al llarg de la segona dècada la tendència és a l'alça (d'un 108,36 l'any 2011 a un 120,95 l'any 2020). Per contra, l'índex d'envelliment a Balears va créixer moderadament durant la primera dècada del segle XXI i, de forma més intensa, en la segona.

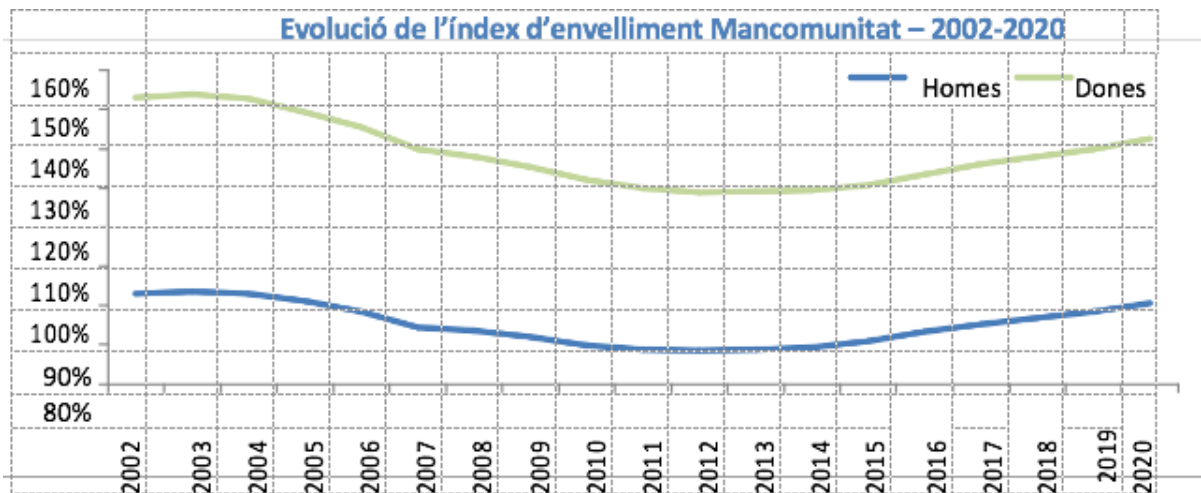
La distribució de la població per franges d'edat mostra que la majoria de persones tenen entre 35 i 54 anys, amb un total de 1.788,26 (32,14% del total), com es pot observar a la següent piràmide poblacional.

Piràmide poblacional de la Mancomunitat – 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

El percentatge d'homes sobre el total de la població és superior en les franges de 0 a 24 anys i de 35 a 54, mentre que el de dones ho és en les franges de 25 a 34 i majors de 54. Això posa de manifest la major esperança de vida de les dones a la Mancomunitat. De fet, el nombre de dones majors de 64 anys és de 585, que representen el 21,01% del total de dones, dada més alta de la sèrie històrica. A més, és molt superior a la dels homes (453 homes, que representen el 16,32% del total d'homes). L'any 2020, l'índex d'envelliment de les dones és de 142,54, mentre que en el cas dels homes aquest índex es redueix fins a 100,59. Aquest fenomen es reproduïx també a Balears, on l'índex d'envelliment de les dones (150,54) és molt superior al dels homes (107,81).

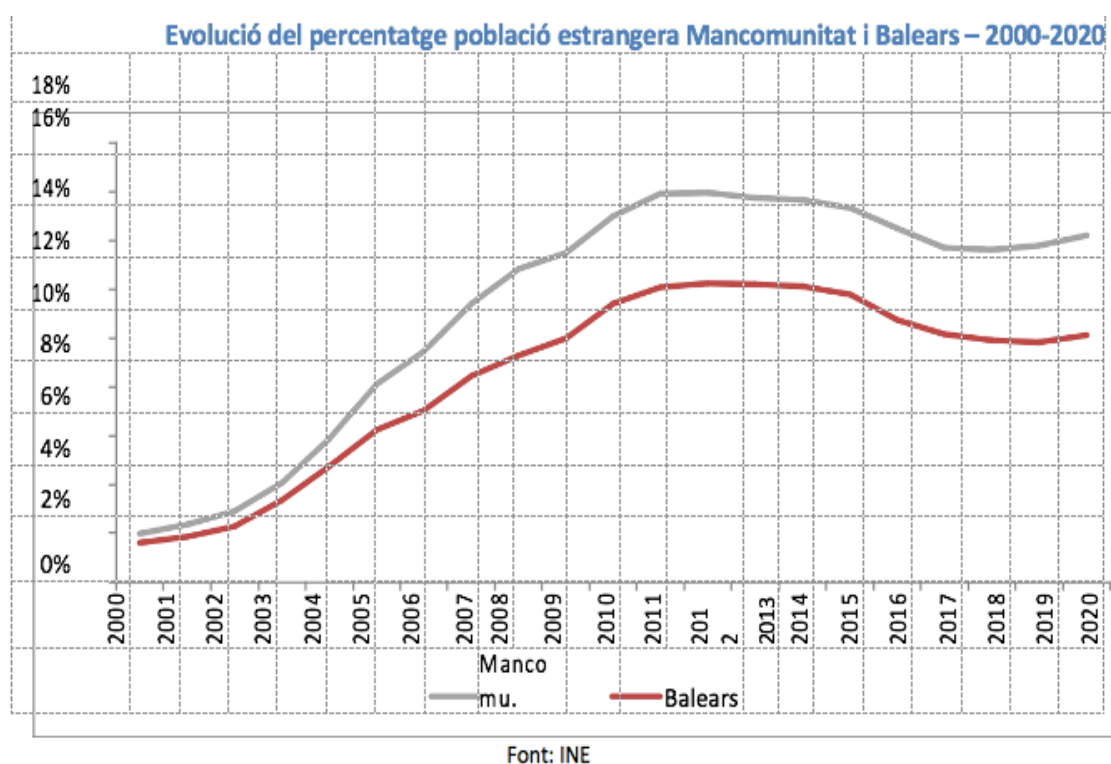


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

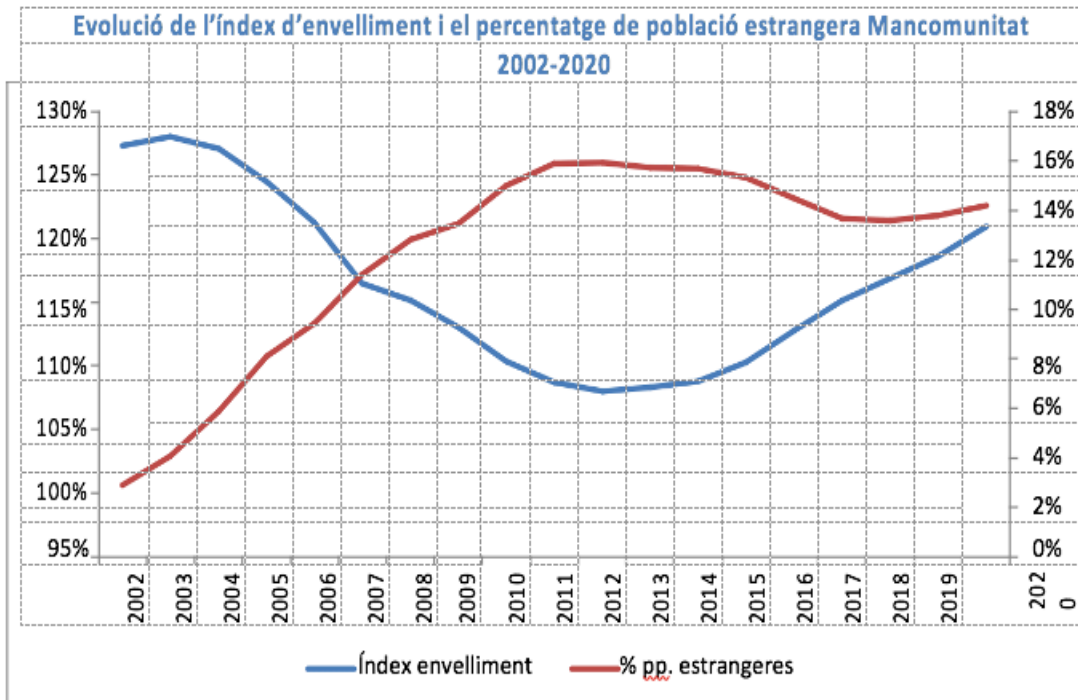
En qüestions demogràfiques, un darrer aspecte que cal tenir en compte per al disseny de polítiques d'ocupació és l'elevada presència de població estrangera. Segons les dades del Padró municipal (INE), la població de nacionalitat estrangera resident a la Mancomunitat és d'790 persones, que representen el

14,21% del total de població, percentatge gairebé 3 punts superior al de Balears (10,11% del total poblacional). Pel que fa a la distribució per sexe, cal destacar que el 48,70% de les persones estrangeres són dones (384), mentre que el 51,30% són homes (405). Aquesta dada contrasta amb la del total poblacional, on hi ha més dones que homes. Tanmateix, el pes de les dones estrangeres sobre el total és el més elevat històricament, i ha augmentat un 9,15% des de l'any 2005 amb una tendència constant i estable.

El fenomen migratori ha tingut un important impacte sobre la demografia de la Mancomunitat i Balears. Cal tenir present que l'any 1998, any en què s'inicia l'onada migratòria, la població estrangera representava només el 2% de la població a la Mancomunitat i l'1,6% de la població espanyola, i que aquests percentatges van arribar al 15,95% i 12,22% respectivament l'any 2012, any en què es va assolir el nivell màxim de població estrangera. Si bé entre 2010 i 2016 el percentatge de persones estrangeres residents a la Mancomunitat va caure fins al 13,60%, aquest ha crescut 0,61 punts percentuals en els darrers dos anys.

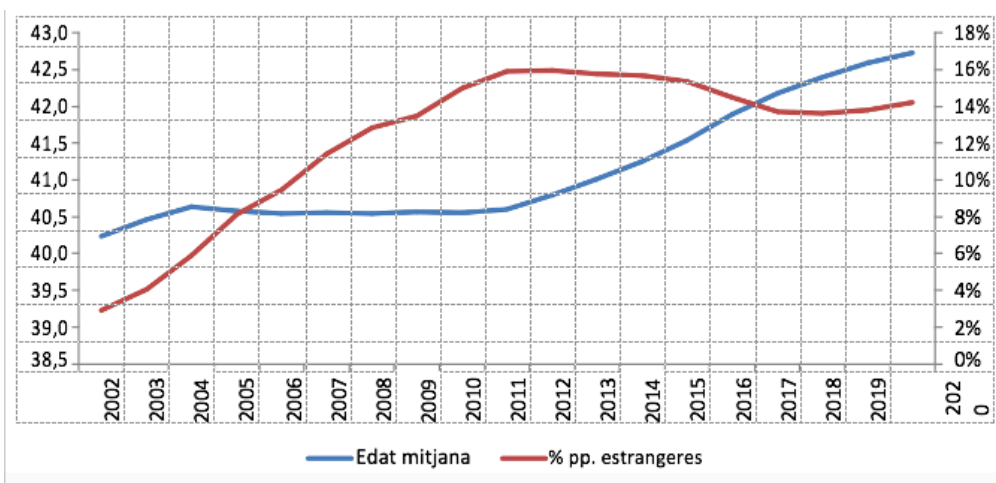


S'observa una correlació negativa (del 91,57%) entre l'envelliment de la població i el percentatge de persones estrangeres a la Mancomunitat. Efectivament, entre els anys 2000 i 2010, el creixement de la població estrangera va anar acompanyat d'una reducció de l'índex d'envelliment, com es pot veure a la gràfica a continuació. Del 2011 al 2016, la reducció de la població estrangera va coincidir amb el creixement de l'índex d'envelliment, mantenint així la correlació. Només en els darrers dos anys s'observa un creixement tant de les persones estrangeres a la Mancomunitat com de l'índex d'envelliment.



De fet, aquest argument queda reforçat si es comparen l'evolució de l'edat mitjana amb el percentatge de persones estrangeres en el mateix període de temps. El creixement de l'edat mitjana que es va produir fins al 2004 va quedar estancat fins al 2011, coincidint amb l'augment de la població estrangera a la Mancomunitat. A partir de llavors, el descens de la població estrangera va anar acompanyat d'un creixement sostingut de l'edat mitjana de la població. De nou, els darrers dos anys destaquen per un trencament d'aquestes dinàmiques.

Evolució de l'edat mitjana de la població i el percentatge de població estrangera a la Mancomunitat– 2002-2020



DESTACATS

- ! L'any 2020 es va assolir el rècord històric de població a la Mancomunitat, amb 5.564 habitants. La distribució per sexe va ser: un 50,06%, dones i un 49,94%, homes.

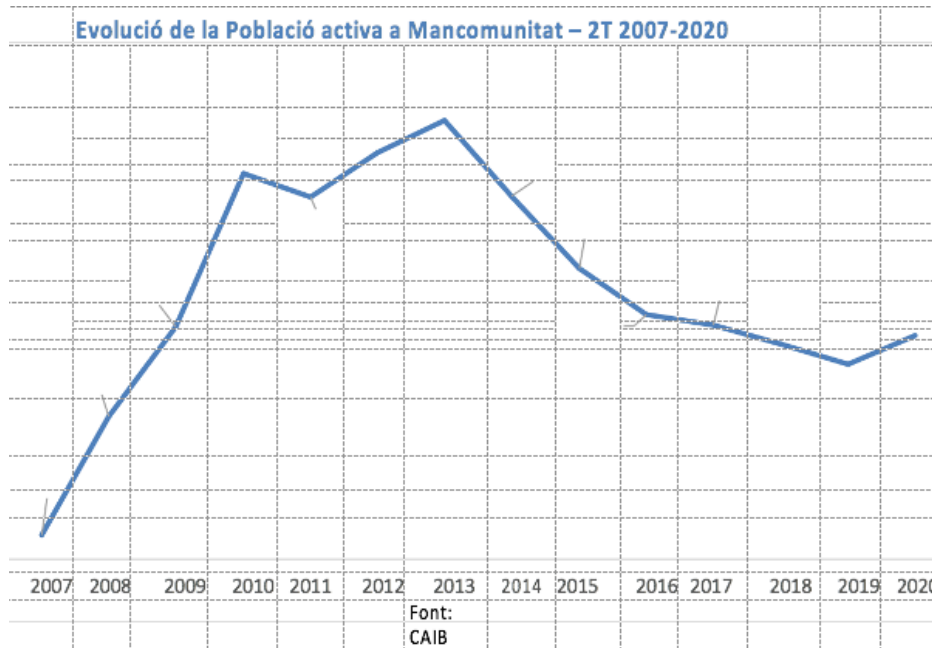
- ! La població de la Mancomunitat està relativament envellida, amb una mitjana d'edat de 42,72 anys (més alta en el cas de les dones que en el dels homes – 44,04 i 41,35). La tendència és creixent, igual que a Espanya i a la UE, si bé les xifres de la Mancomunitat són lleugerament inferiors. Aquesta tendència queda palesa tenint en compte el creixement sostingut observat en l'índex d'envelliment des de l'inici d'aquesta dècada (del 108,36 de 2011 al 120,95 de 2020).

- ! Durant la primera dècada del segle XXI, la tendència va ser justament la contrària: a la Mancomunitat es va produir una reducció de l'índex d'envelliment. Aquesta circumstància va coincidir amb l'arribada continuada en el temps de persones immigrants. Actualment, el nombre de persones estrangeres a la Mancomunitat és d'790 (un 14,21% del total de la població). La distribució per sexes és l'oposada al cas del conjunt de la població (un 48,7% de les persones estrangeres són dones mentre que el 51,3% són homes). Cal destacar que, si bé el nombre de persones immigrants es va reduir entre els anys 2012 i 2018, la tendència és creixent des de llavors. Aquesta vegada, però, l'arribada de població immigrant no va acompanyada d'una reducció de l'envelliment de la població, com sí que havia passat entre el 2002 i el 2012.

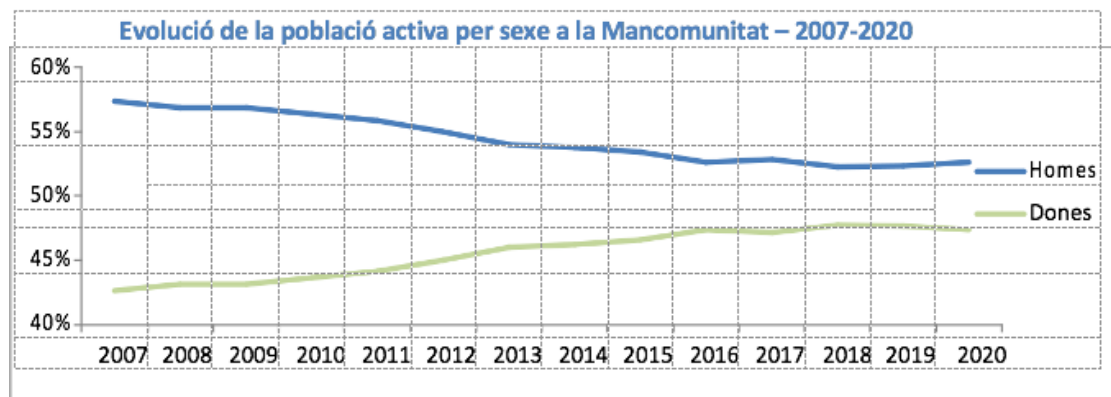
4.2 ANÀLISI DEL MERCAT DE TREBALL

a. Població activa

Es calcula que, al segon trimestre de 2020, la població activa a la Mancomunitat era de 4.226 persones, de les quals 2.222 (52,6%) eren homes i, 2.003 (47,4%), dones. Entre 2010 i 2020, el volum de població activa ha perdut 354 persones, xifra que suposa una reducció d'aproximadament el 3,5%.



Pel que fa a l'evolució en funció del sexe, s'observa un creixement sostingut del pes de les dones actives respecte al total de la població activa, passant d'un 42,62% al segon trimestre de 2007 a un 47,73% al mateix trimestre de 2018. Els darrers dos anys, però, el percentatge ha disminuït fins al 47,37%. En els pròxims anys caldrà analitzar si aquestes dades es reverteixen o si suposen un canvi de tendència.

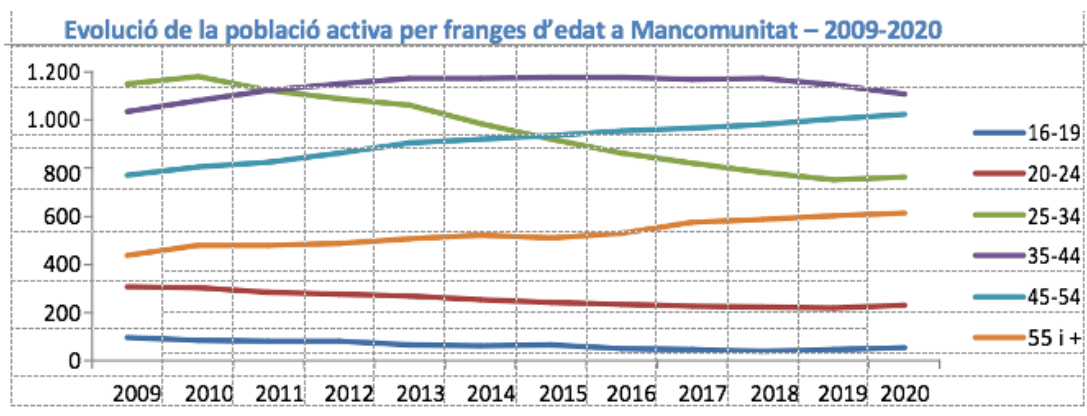


En qualsevol cas, cal destacar que, mentre que el nombre d'homes actius s'ha reduït del 2T 2005 al 2T 2018, el de dones actives ha crescut del 2T 2005 al 2T 2018.

La taxa d'activitat de persones entre 16 i 64 anys (2020) és de 78,04% – 82,31% en el cas dels homes i 73,81% en el cas de les dones. Per la seva banda, la taxa d'activitat sobre el total de la població de la Mancomunitat és de 61,28% – 66,57% en el cas dels homes i 56,32% en el cas de les dones.

Al segon trimestre de 2020, el volum més gran de població activa es concentra en la franja d'edat d'entre 35 i 44 anys, amb 1.238 persones, que representen el 29,3% del total, seguida per la franja d'edat d'entre 45 i 54 anys, amb 1.136 persones, que signifiquen el 26,9%. Per la seva banda, la població activa amb edats compreses entre 25 i 34 anys representa el 20,1% del total i, les persones majors de 55 anys, el 16,2%, mentre que la població activa d'entre 16 i 24 anys representa només el 7,5%.

Si s'observa l'evolució de la població activa per franges d'edat, es pot comprovar que les tres franges per sota dels 35 anys pateixen una caiguda en el seu pes sobre el total de la població activa des del segon trimestre de l'any 2009, si bé mostren una lleugera recuperació en els anys 2018 i 2019. Per la seva banda, les tres franges per sobre dels 35 creixen durant aquest període, com es pot veure al gràfic següent.



Font: INE

Si es creuen les variables franges d'edat i sexe no s'observen diferències significatives entre dones i homes.

La taxa d'activitat per franges d'edat respecte al total de la població al segon trimestre de 2020 a la Mancomunitat es recull a la següent taula.

Taxa d'activitat per franges d'edat a la Mancomunitat– 2T 2020

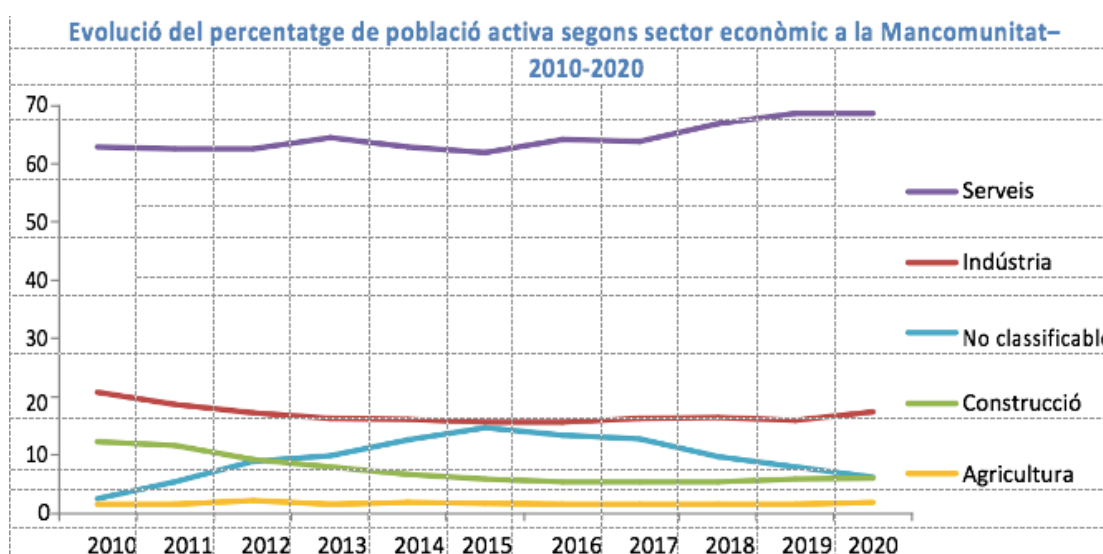
	Dones	Homes	Total
< 25 anys	41,17	44,31	42,78
25-54 anys	85,77	93,22	89,49
55 i més anys	21,96	32,61	26,82
Total	56,32	66,57	61,28

Font: CAIB

Com queda patent, la taxa d'activitat femenina és inferior a la masculina en totes les franges d'edat. Tot i això, cal destacar que totes les taxes d'activitat són superiors a les registrades al conjunt de Balears.

Analitzant la població activa segons sector d'activitat, s'observa que el sector serveis i hosteleria és el que té un major pes, ja que el 68,7% (2.903 persones) de la població activa s'emmarca en aquest sector. El segon sector amb un major volum de població activa és la indústria, amb el 17,4% del total (1735 persones), seguit de la indústria, amb el 6,0% (253 persones). La població activa emmarcada dins la categoria de No classificable (262 persones) representa el 6,2%. El sector primari té un pes molt marginal pel que fa a la població activa (les persones actives d'aquest sector representen només l'1,8%).

Si s'observa l'evolució històrica de la població activa segons el sector econòmic, es pot comprovar que s'ha produït un increment en el pes del sector serveis, passant d'un 62,9% al segon trimestre de 2010 al 68,7% del mateix trimestre de 2020. Si bé el pes de la indústria va caure en més de cinc punts percentuals de 2010 a 2016, s'ha anat recuperant des de llavors, sense arribar als nivells de 2008. El pes de la construcció s'ha reduït dràsticament, si bé en els darrers anys mostra una lleugera recuperació. Pel que fa a les persones actives no classificables, la tendència és a la baixa, però els nivells encara estan lluny dels de 2010. Finalment, l'agricultura s'ha mantingut en nivells similars durant tot el període. Les dades demostren l'aprofundiment en la terciarització de l'economia a la Mancomunitat.



Font: INE

Pel que fa a la distribució per sexe, el pes de les dones actives en el sector serveis és clarament superior al dels homes: el 79,9% de les dones actives pel 58,6% dels homes actius (2020). No obstant això, cal destacar que el creixement en el pes del sector serveis des de 2010 s'ha donat pel creixement del pes d'homes actius en aquest sector; mentre les xifres de les dones són pràcticament iguals a les de 2010, les dels homes han crescut gairebé 10 punts percentuals. El pes de les dones actives en l'agricultura (0,8% per 2,7% dels homes), la construcció (10,9% per 23,3% dels homes) i la indústria (1,7% per 9,8% dels homes) és clarament inferior al dels homes.

DESTACATS

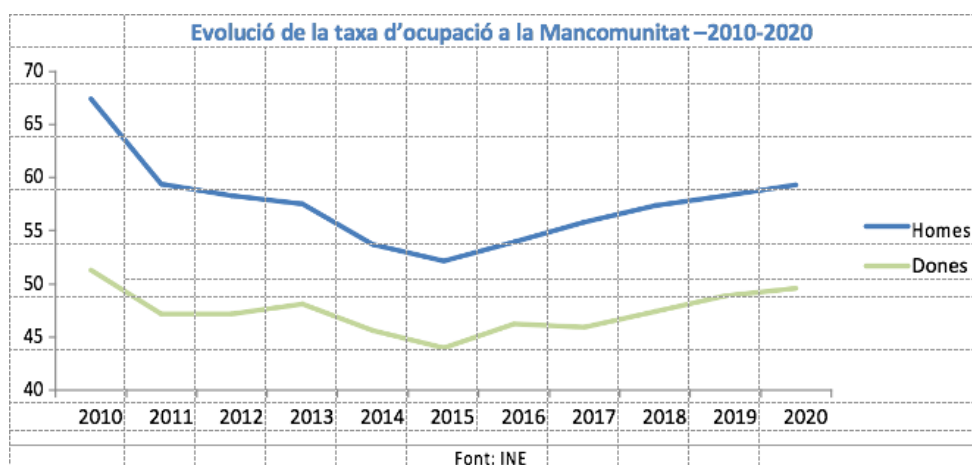
- ! Al 2020, la població activa a la Mancomunitat era de 4.226 persones, de les quals un 52,6% eren homes i un 47,4%, dones. Aquesta dada contrasta amb la distribució per sexe de la població de la Mancomunitat (amb més dones que homes). Pel que fa a l'evolució, en el període 2010-2020, la tendència ha estat decreixent, si bé en els darrers dos anys es detecta un possible canvi de tendència. Des de la perspectiva de gènere, la caiguda de la població activa ha estat provocada per la reducció d'homes actius. Així, el pes de les dones sobre el total de persones actives ha crescut de manera sostinguda en la darrera dècada.
- ! La taxa d'activitat és del 61,28%. Malgrat el creixement de les dones actives en els darrers anys, la taxa d'activitat de les dones és encara 10 punts percentuals inferiors a la dels homes (56,32% per 66,57%).
- ! El volum més gran de població activa té entre 35 i 54 anys (56,2% del total). De fet, en la darrera dècada s'ha produït un augment del pes de les persones actives de més de 35 anys sobre el total. Això es pot explicar, en part, per les mateixes dinàmiques demogràfiques, amb un augment del nombre de persones a partir dels 35 anys i una reducció en el nombre de joves.
- ! Com es pot esperar d'acord amb la informació anterior, la taxa d'activitat més elevada es produeix en la franja 25-54 (gairebé un 90%). Per la seva banda, la taxa d'activitat de les persones menors de 25 anys és del 43% i la de majors de 55, del 27%. En les tres franges d'edat, les taxes d'activitat femenina són menors, si bé les diferències es van agreujant a mesura que creix l'edat.
- ! Totes les taxes d'activitat a la Mancomunitat són superiors a les del conjunt de Balears.
- ! La distribució de la població activa en funció del sector d'activitat correspon amb l'estructura productiva, amb un predomini dels serveis i hosteleria. De fet, el pes de la població activa en els serveis i hosteleria ha crescut de manera intensa en la darrera dècada, principalment impulsat per l'augment del nombre d'homes actius en aquest sector. Tot i això, el sector serveis està clarament feminitzat (el 80% de les dones actives ho són en aquest sector). La resta de sectors estan masculinitzats.

b. Població ocupada

Amb tot, cal tenir en compte que no tota la població activa està ocupada. Així, al segon trimestre de 2020, la població ocupada a la Mancomunitat era de 2.463 persones treballadores, de les quals un 52,9% (1.302) eren homes i un 47,1% (1.160), dones.

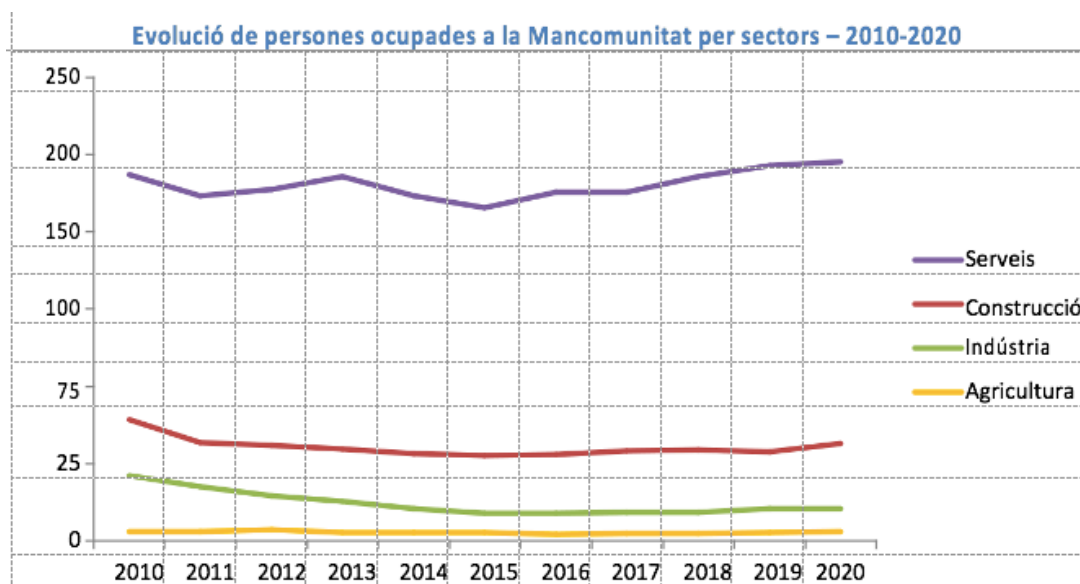
Malgrat la notable disminució del nombre de persones ocupades des de 2010, es detecta un canvi de tendència des de 2016. Tot i això, al segon trimestre de 2020, encara hi ha unes 33 persones ocupades menys que al mateix període de 2010 (7,6% menys). La pèrdua d'ocupació, però, ha afectat de manera molt més acusada als homes que a les dones. Mentre que, en el període 2010-2020 (comparant el 2n trimestre de cada any), el nombre d'homes ocupats s'ha reduït en 56 (13,1%), en el cas de les dones, aquesta reducció ha estat només de 3 (0,6%).

Atenent les dades, al 2020, la taxa d'ocupació de la Mancomunitat era del 54,3%. Entre 2010 i 2015 es va produir un important descens de la taxa d'ocupació (es va passar d'una taxa del 59,3% al segon trimestre de 2010 a una del 48% al mateix trimestre de 2015), però cal apuntar que es detecta una lleugera recuperació a partir d'aquest any, arribant a les xifres actuals (54,3% al de 2020). Per gènere, s'observa que la taxa d'ocupació és superior en el cas dels homes (59,3%) que en el de les dones (49,6%). Cal dir que, tot i que els homes presenten permanentment una major taxa d'ocupació, la reducció d'aquesta taxa ha estat més notòria entre aquests que entre les dones.



Les dades recopilades per la CAIB pel 2020 mostren que 1.799 persones (73,07%) estan ocupades en el sector serveis i hosteleria; 462 (18,79%), en la construcció; 169 (6,29%), en la indústria; i 45 (1,85%), en l'agricultura. Cal dir que s'observen diferències importants en la distribució de les persones treballadores en funció del sexe: mentre que el pes del sector serveis i hosteleria en l'ocupació de les dones és molt més elevat que la mitjana (el 85,7% de les dones ocupades ho estan en el sector serveis, per un 61,9% dels homes), en el cas de la indústria, l'ocupació és eminentment masculina (un 25,2% dels homes estan ocupats en aquest sector, per només un 11,6% de les dones). També hi ha una major masculinització de l'ocupació la construcció (10,2% dels homes i 1,9% de les dones) i l'agricultura (2,8% dels homes i 0,8% de les dones).

Durant els darrers 10 anys, mentre que el pes del sector serveis i hosteleria s’ha incrementat (comparant les dades del 2010 amb les del 2020) en 15 persones, un 3,5%; en la indústria hi ha hagut un important descens (214 persones ocupades menys, una reducció del 49,77%). La caiguda també ha estat destacada en la indústria (descens de 84 persones, que suposa un 19,44% menys). Pel que fa a l’agricultura, s’ha produït un augment de 14 persones ocupades (un ascens del 3,15%). Tot plegat ha provocat que el pes del sector serveis en l’ocupació a la Mancomunitat s’hagi incrementat, consolidant així el procés de terciarització de l’economia en la zona.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de CAIB

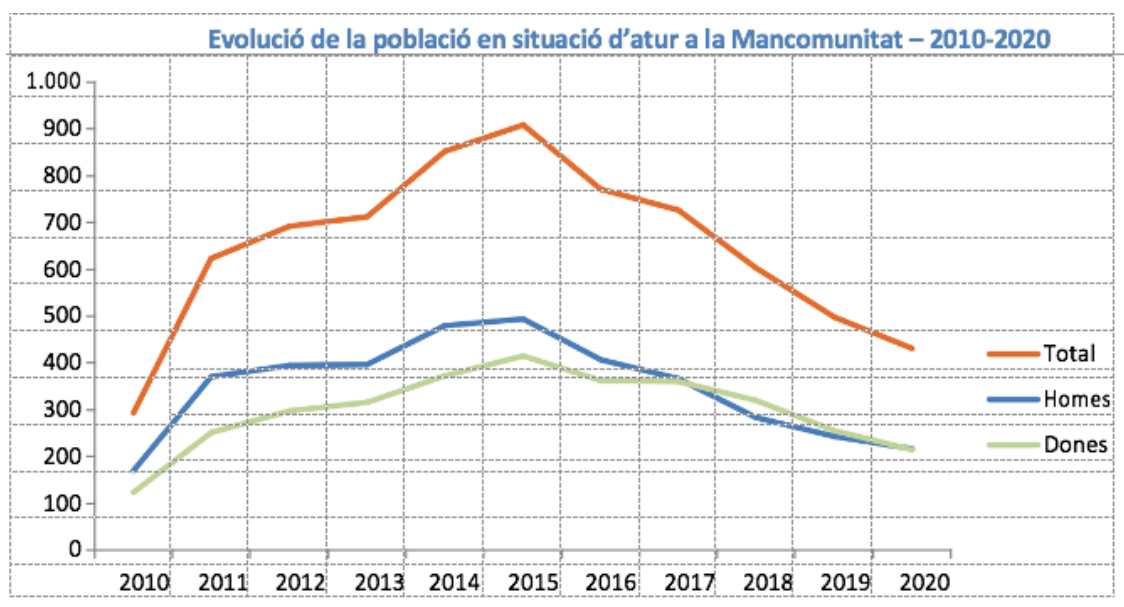
DESTACATS

- ! Al 2020, la població ocupada a la Mancomunitat era de 2.463. Com ja succeïa amb la població activa, la distribució per sexes és desigual (53% homes – 47% dones). El nombre de persones ocupades va caure acusadament entre 2010 i 2016, recuperant-se des de llavors però sense superar les xifres de 2010. La pèrdua d’ocupació ha afectat de manera més intensa als homes. Tot i això, la taxa d’ocupació masculina és 10 punts percentuals superior a la femenina (59,3% - 49,6%), mateixa diferència que en la taxa d’activitat.
- ! La distribució de l’ocupació en funció del sector econòmic repeteix el patró que es donava en l’activitat, amb un pes encara major dels serveis i hosteleria i, particularment, de les dones ocupades en aquest sector (més del 85% del total de dones ocupades). Si s’analiza l’evolució de la darrera dècada, s’observa que el sector amb més creixement de l’ocupació ha estat el dels serveis i hosteleria. També ha crescut, en menor mesura, l’ocupació en el sector agrícola. Per la seva banda, la construcció i, sobretot, la indústria, han perdut un gran nombre de persones ocupades (la construcció té la meitat de persones ocupades que el 2010). Aquestes dades demostren la consolidació del procés de terciarització de l’economia de la Mancomunitat.

c. Població en situació d'atur i taxa d'atur

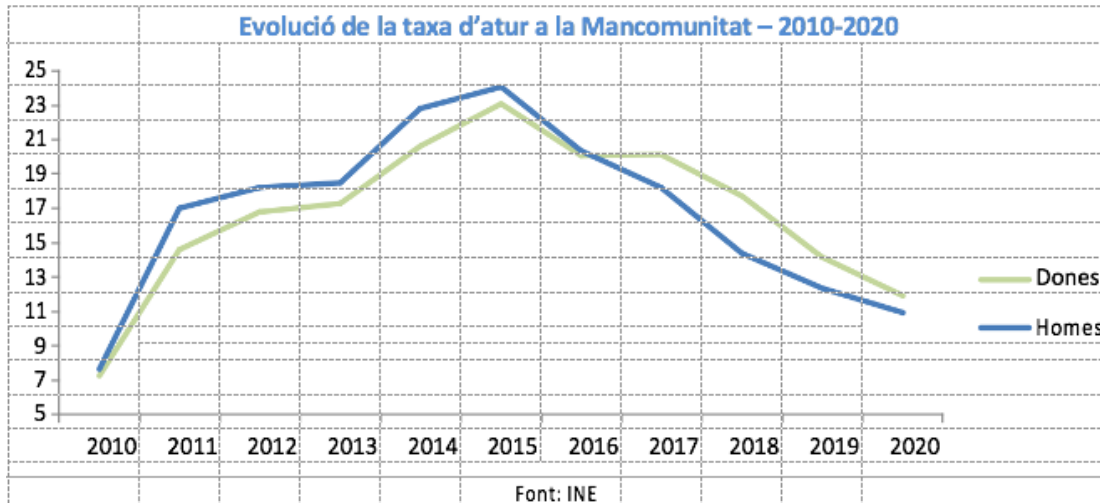
EPA

Segons l'EPA, al 2020, la població en situació d'atur a la Mancomunitat ascendeix fins a 1.291 persones, de les quals 651 (50,42%) són homes i, 640 (49,58%), dones. Si bé a partir de 2008 el nombre d'homes a l'atur era netament superior al de dones (fet principalment explicat per l'augment de la desocupació a la construcció, sector eminentment masculí), la tendència s'ha anat revertint, arribant a haver-hi més dones que homes en situació d'atur el 2018 i 2019. Per tant, la dada de 2020 podria suposar un canvi en la tendència o bé només ser una dada puntual.



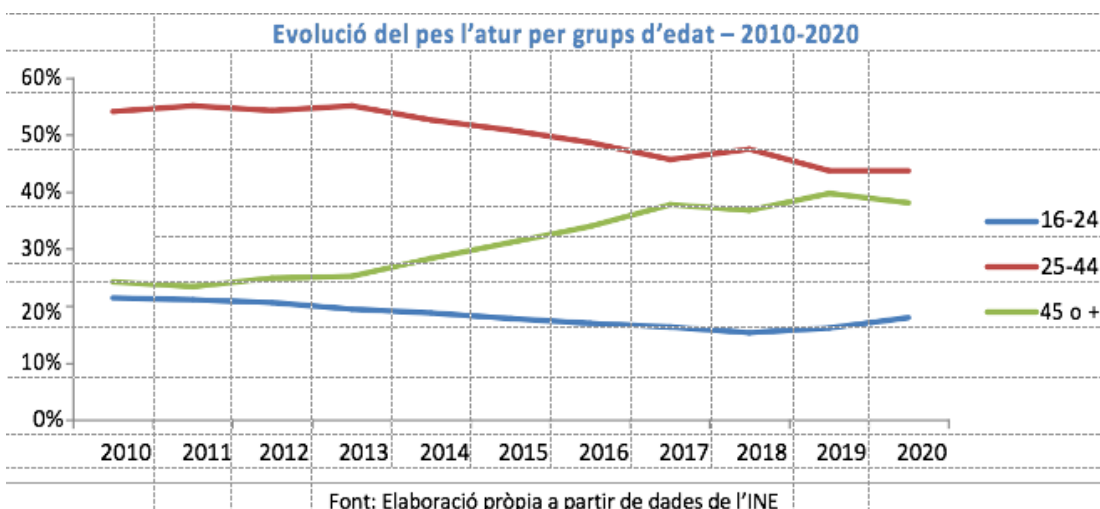
Font: INE

La taxa d'atur a la Mancomunitat se situa en l'11,39%, dada encara molt superior al 7,47% del 2019. La taxa d'atur s'ha anat reduint de manera constant des de l'any 2015 tant a la Mancomunitat com a Balears. En ambdós casos, la taxa d'atur femení (11,92% i 17,08% respectivament) és superior a la taxa d'atur masculí (10,91% i 13,72%). Com s'observa a la gràfica següent, entre 2010 i 2016, la taxa d'atur femení era menor a la masculina. Si bé des de 2017 la taxa d'atur femení és superior a la masculina, en els darrers anys s'ha reduït la distància entre ambdues.



Analitzant la població desocupada per franges d'edat s'observa que, al 2020, el 43,8% de les persones en situació d'atur (565) s'inclouen dins la franja d'edat d'entre 25 i 44 anys. Les persones d'entre 16 i 24 anys representen el 18% del total (232), i les de 45 anys i més, el 38,2% (493). Existeixen diferències en funció del sexe. El nombre de dones d'entre 16 i 24 anys en situació d'atur sobre el total de dones és del 15,08%, pel 20,89% d'homes. Les dones d'entre 25 i 44 anys representen el 48,83% del total de dones en atur, 10 punts per sobre que els homes en la mateixa franja d'edat (38,8%). Finalment, cal destacar que els homes majors de 45 anys representen el 40,31% sobre el total d'homes en atur (la franja d'edat més nombrosa), pel 36,09% de les dones.

Pel que fa a l'evolució des del segon trimestre de 2010, cal destacar que el pes de les persones majors de 45 anys és el que més ha crescut (d'un 24,3% el 2010 al 38,2% de 2020). El pes de les persones joves (16-24 anys) va caure del 21,5% de 2010 al 15,47% de 2018; en els darrers dos anys, ha incrementat fins al 18%. Finalment, el pes de les persones entre 25 i 44 anys sobre el total s'ha reduït del 54,2% de 2010 al 43,8% de 2020.



En tot cas, les persones d'entre 16 i 24 anys tenen una taxa d'atur del 27,4% (2020), que si bé s'ha reduït al voltant de la meitat des de 2015 (53,23%), encara està lluny de les dades del 2020 (16,2%). A més, és clarament superior a la de les altres dues franges d'edat: 10,1% (25-44) i 10,09% (45 o +).

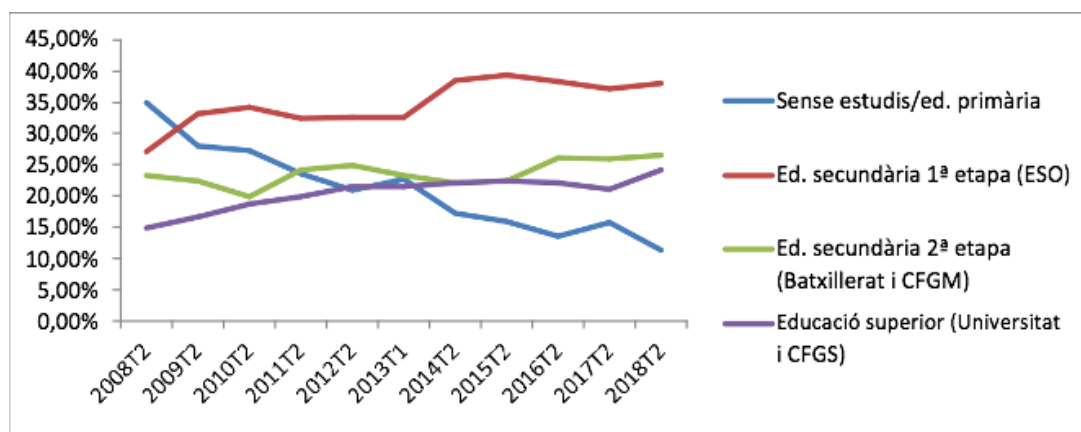
Al 2020 la permanència en l'ocupació de les persones d'entre 16 i 29 anys va ser la més baixa d'entre les tres franges d'edat considerades (<30, 30-44, 45-64): 91,8%. També destaquen les persones joves com les que més trànsits tenen de l'ocupació a l'atur (5,02%) i de l'ocupació a la inactivitat (3,19%).

Pel que fa a la permanència en situació d'atur, la xifra més alta és la de persones majors de 45 anys (61,59%). Les persones en aquesta franja d'edat també són les que menys trànsits fan de l'atur a l'ocupació (14,86%) i les que més trànsits fan de l'atur a la inactivitat (23,55%). Finalment, cal destacar que són les que major permanència tenen en la inactivitat (89,82%), menor trànsit de la inactivitat a l'ocupació (3,96%) i menor trànsit de la inactivitat a l'atur (6,22%).

Segons les dades de l'EPA al 2020, la majoria de la població en situació d'atur compta amb estudis secundaris de primera etapa (ESO) (37,99% – 490), sent el segon grup més nombrós el corresponent a les persones desocupades amb educació secundària de segona etapa (Batxillerat i CFGM) (26,55% – 342). Per la seva banda, les persones en situació d'atur amb educació superior suposen el 24,1% (311) del total, i les persones sense estudis o amb educació primària representen l'11,37% (146). Destaca, doncs, el fet que hi ha un nombre clarament superior de dones amb estudis superiors en situació d'atur que d'homes.

A continuació es mostra la gràfica de l'evolució de la distribució de l'atur en funció del nivell formatiu assolit.

Evolució de la distribució de l'atur segons nivell formatiu a la Mancomunitat – 2010-2020

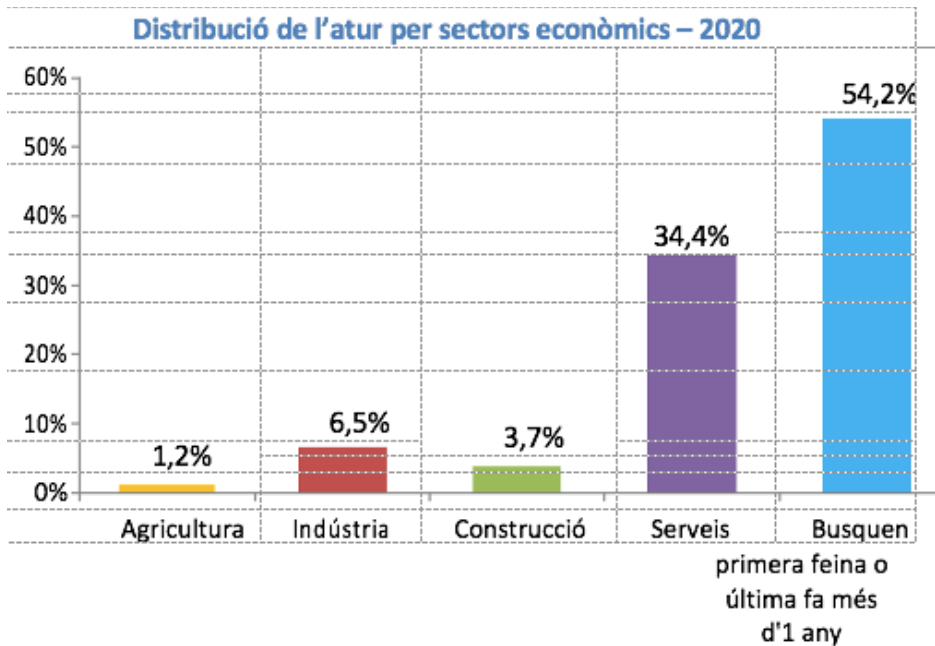


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

Com es pot observar, en el període 2010-2020 es produeix un augment del pes (i també del nombre absolut) de les persones en situació d'atur amb estudis secundaris i superiors, mentre que passa just el contrari en el cas de les persones sense estudis o amb educació primària. Aquesta reducció en el nombre de persones en situació d'atur sense estudis o amb estudis primaris coincideix amb una reducció de la població activa i de la població major de 16 anys amb el mateix nivell formatiu. També ho fa amb un augment de la població

i la població activa amb estudis superiors. Per tant, es pot considerar que la reducció en el nombre de persones en situació d'atur sense estudis o amb estudis primaris es produeix, principalment, per un increment del nivell formatiu de la població.

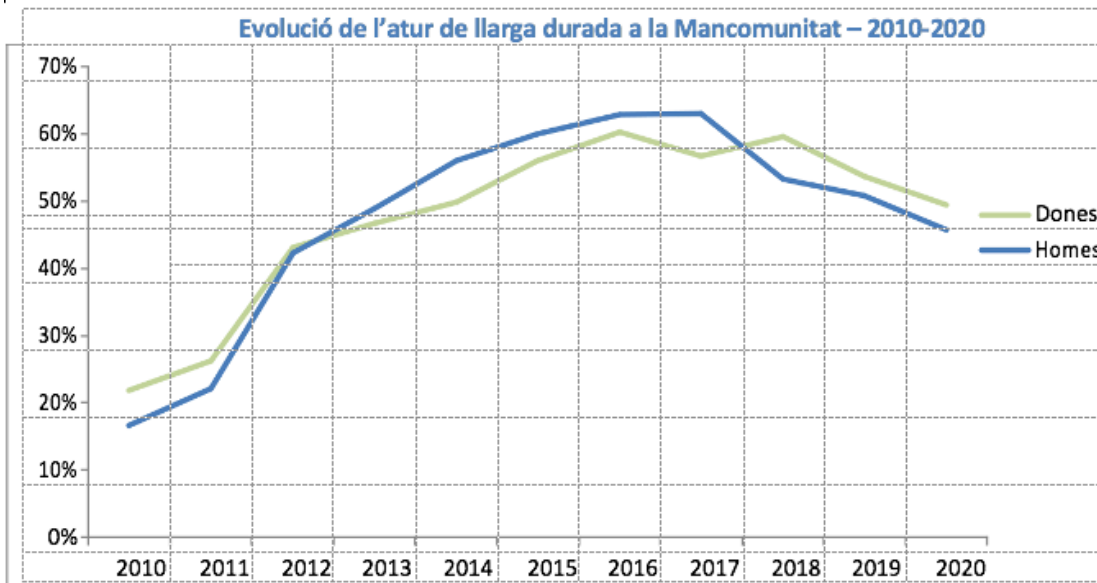
Pel que fa a la distribució de l'atur per sectors econòmics, el sector serveis i hosteleria compta amb 444 persones en situació d'atur (34,4% del total). La construcció té 83 persones (6,5%); la indústria, 47 (3,7%); l'agricultura 15 (1,2%). El volum de persones que busquen la seva primera feina o bé van tenir l'última fa més d'un any són el grup més nombrós, amb 670 (un 54,2%).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

El nombre de persones en situació d'atur de llarga durada (més d'un any sense feina) és de 613 (47,55% del total de persones en situació d'atur). D'aquestes, 297 són homes i 315, dones. Cal destacar que el 29,7% de persones en situació d'atur fa més de dos anys que busca feina 383 persones.

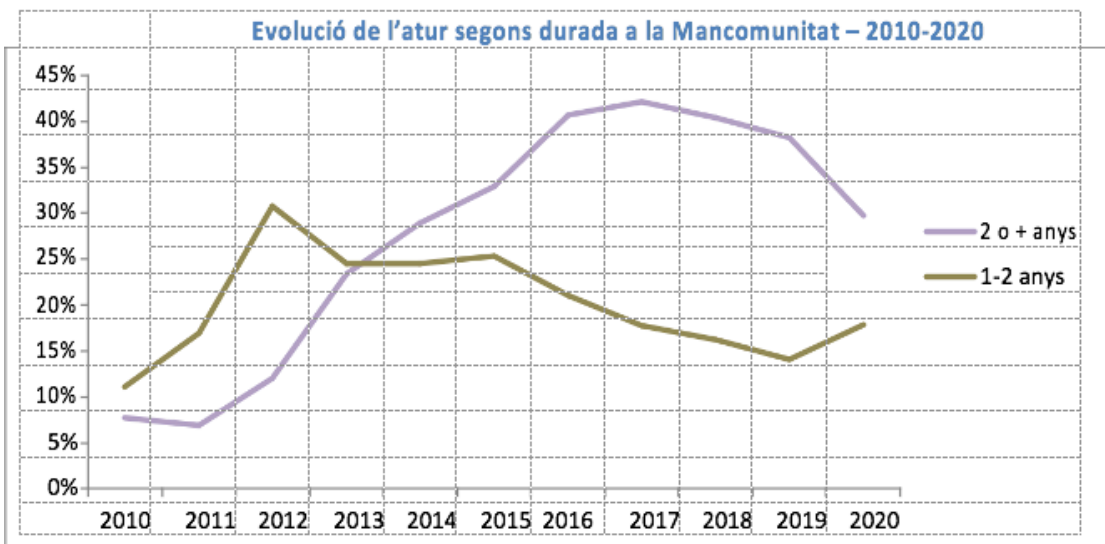
L'atur de llarga durada va créixer de manera acusada entre 2010 i 2016, passant de representar el 18,82% del total de l'atur al 2010, al 61,7% del 2016. Des de llavors s'ha reduït però encara està en nivells extremadament elevats.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

Com es pot observar, de 2013 a 2017, el nombre de dones en situació de llarga durada va ser menor al d'homes, però la tendència ha canviat a partir de llavors.

Si es té en compte la durada de la situació de desocupació (entre 1 i 2 anys, o més de 2 anys), es pot detectar la cronificació que es produeix en la situació de les persones que fa més de dos anys que busquen feina.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

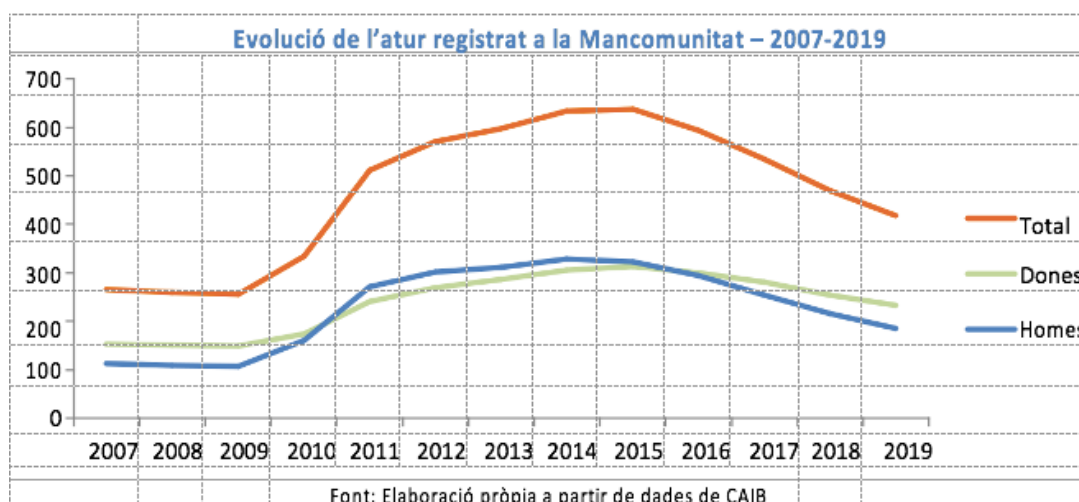
ATUR REGISTRAT

Per tal de comptar amb un coneixement més acurat sobre l'atur, a banda de les dades obtingudes a partir de l'exploració de l'Enquesta de Població Activa (EPA), resulta interessant analitzar l'atur registrat, és a dir,

el nombre de persones de 16 anys i més que busquen ocupació, hagin treballat amb anterioritat o no, registrades a les Oficines de Treball de les Illes Balears o del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Segons dades de CAIB, la mitjana de l'atur registrat a la Mancomunitat el 2020 va ser de 1291 persones. D'aquestes, el 44,2% eren homes (570 homes) i el 55,8%, dones (720 dones). En aquest sentit, queda patent una major feminització de l'atur a la Mancomunitat, aspecte que també queda reflectit en les dades obtingudes a partir de l'EPA (taxa d'atur femení major a la masculina). Tanmateix, cal destacar que, mentre que les dades de l'EPA sobre dones en situació d'atur són força similars a les de l'atur registrat, la diferència entre els homes és molt superior.

Pel que fa a l'evolució de l'atur registrat, després d'uns increments molt importants des de 2010, que van tenir el seu punt àlgid el 2015 (quan l'atur registrat va arribar a 1349 persones), es detecta una clara tendència a la baixa. Tot i això, les xifres actuals encara estan lluny de les xifres que es donaven abans de 2010.



Un aspecte a destacar és que es detecta una important correlació entre atur registrat i edat: a major edat, major atur registrat. Efectivament, l'any 2019, el nombre de persones en situació d'atur s'incrementa en les franges d'edat superiors. De fet, el 53,8% de l'atur registrat es concentra en les edats superiors als 45 anys, mentre que, en les edats de fins a 24 anys, suposa el 6,6%. Així i tot, cal recordar que la taxa d'atur juvenil és del 27,4%. La diferència entre atur registrat i la taxa d'atur juvenil pot explicar-se per diferents fets:

Per una banda, el SOIB no registra com a persones en situació d'atur: aquelles que estan realitzant

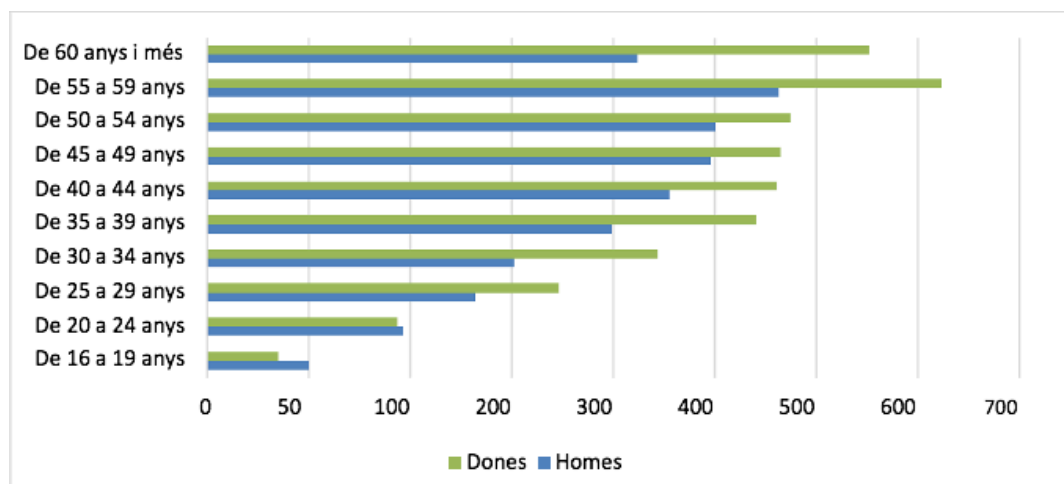
cursos de formació dels serveis públics d'ocupació; aquelles que cerquen la seva primera feina mentre estudien o un cop acabats els estudis; o les persones que sol·liciten una feina de menys de tres mesos o amb una jornada inferior a 20 hores setmanals o les que estan actualment en ERTO. Totes aquestes circumstàncies poden incidir de manera més clara en les persones joves que en la resta de la població.

Per l'altra, pot haver-hi altres motius com la manca d'incentius per registrar-s'hi (no recepció d'ajuts ni prestacions), més habituals entre les persones joves, o la decisió de buscar feina pel seu compte sense acudir als serveis públics d'ocupació. També cal tenir en compte que una part de les persones joves decideixen continuar els estudis i retardar la seva incorporació al mercat de treball.

Pel que fa a les persones majors de 45 anys, aquestes tenen més dificultats per inserir-se en el mercat laboral a causa de diverses raons: manca de competències digitals, certes mancances formatives o desenvolupament d'ocupacions ara obsoletes. No obstant això, el principal problema és la dinàmica pròpia del mercat de treball, en què, segons indiquen diversos estudis²⁶, l'edat és un dels principals factors de discriminació en l'ocupació. Generalment, aquesta es produeix per culpa d'estereotips, com ara la menor productivitat, la manca d'adaptació als canvis, la manca de flexibilitat o la menor capacitat de reacció. Tot i això, s'està fent un esforç perquè les empreses valorin els punts forts de les persones treballadores de més edat

Des de la perspectiva de gènere, resulta interessant destacar que, tot i que, en global, les dones registrades són més nombroses que els homes, el nombre d'homes és superior al de dones fins als 24 anys.

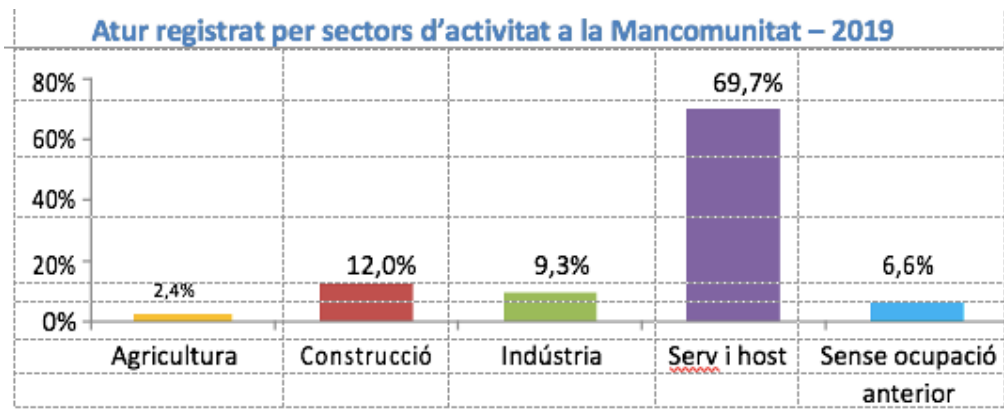
Atur registrat per sexe i edat a la Mancomunitat– 2019



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

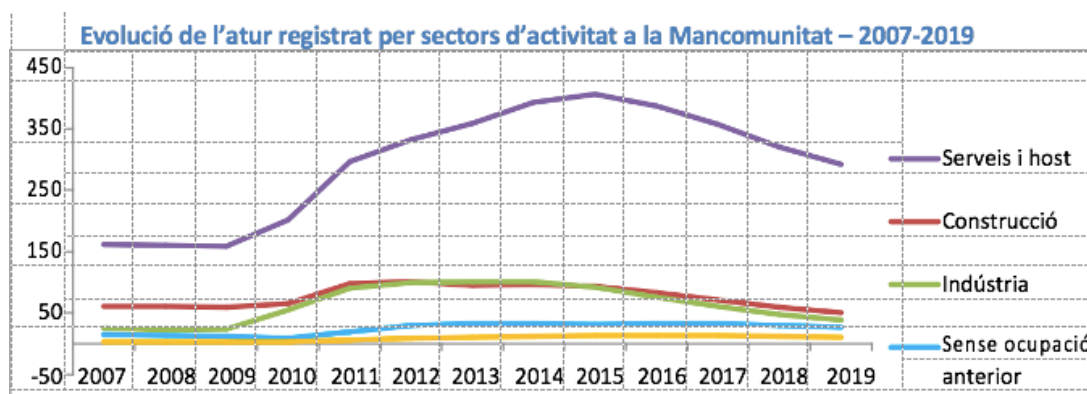
Tal com era de preveure tenint en compte l'estructura econòmica de la Mancomunitat, el sector serveis i hosteleria és el que concentra un major atur registrat: el 69,7% de les persones registrades en els serveis públics d'ocupació s'emmarquen dins d'aquest sector. El segon sector amb un major atur registrat és la construcció (representa el 12%), seguit per la indústria (9,3%); el sector agrari té un pes molt marginal, ja que tot just representa el 2,4% de l'atur registrat. Per la seva banda, les persones registrades als serveis públics d'ocupació que no tenien ocupació anterior representen el 6,6% del total.

Les diferències que hi ha entre l'EPA i l'atur registrat es deuen principalment a què la primera no inclou les persones en situació d'atur de llarga durada en cap dels quatre sectors, mentre que el registre de l'atur no fa aquesta distinció.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

Pel que fa a l'evolució de l'atur registrat per sector d'activitat, s'observa una tendència similar en tots els sectors, amb un increment de l'atur entre 2010 i 2014, i una tendència a la baixa a partir de l'any 2015. Val a dir que, tot i que, en termes absoluts, el sector serveis és on hi ha un major descens (es considera normal tenint en compte que és el sector amb major ocupació), en termes relatius, els sectors amb una major caiguda de l'atur registrat són la construcció (descens del 57,9% entre 2015 i 2019) i la indústria (descens del 46,5%).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IBESTAD

DESTACATS

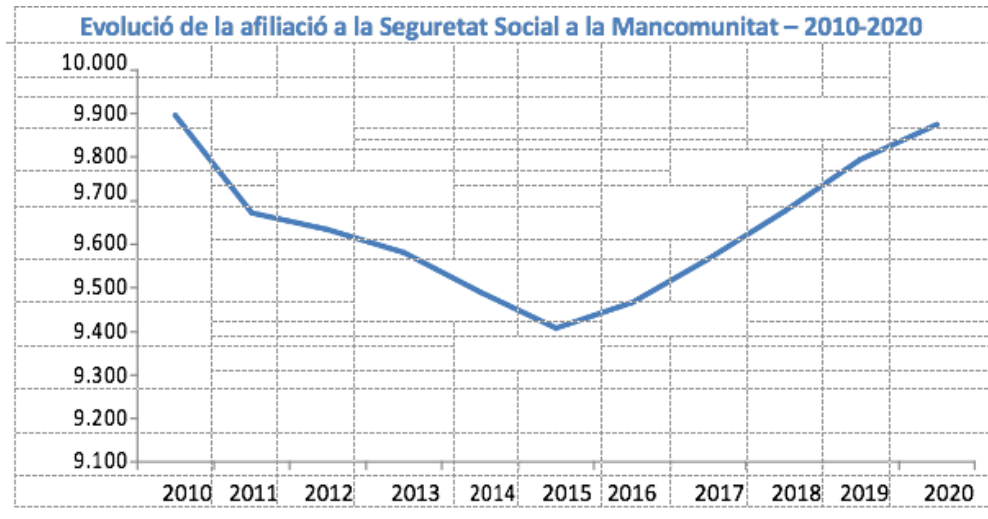
- ! Segons dades de l'EPA, al 2020 hi havia 1291 persones en situació d'atur a la Mancomunitat, xifra que representa una taxa d'atur de l'11,4%. Les dades són encara llunyanes a les de 2010, si bé la tendència és positiva. La distribució per sexes és pràcticament igual, però la taxa d'atur femenina està un punt per sobre de la masculina.

- ! El grup d'edat més nombrós és el d'entre 25 i 44 anys (es pot explicar per raons demogràfiques), si bé el grup de majors de 45 anys té, any rere any, un pes més elevat i ja està gairebé al nivell del grup 25-44. Aquest grup poblacional és el que més dificultats té per sortir de l'atur, ja que és el grup amb major permanència en l'atur i en la inactivitat, amb menor trànsit de l'atur o de la inactivitat a l'ocupació i amb major trànsit de l'atur a la inactivitat. Ara bé, la taxa d'atur més elevada es dona entre les persones joves (27,4%). Es tracta d'un altre grup amb especials dificultats respecte al mercat de treball, ja que les persones menors de 29 anys són les que tenen menor permanència en l'ocupació i major trànsit de l'ocupació a l'atur i a la inactivitat.
- ! Si s'analitza l'atur en funció del nivell formatiu, s'observa que la majoria de persones en situació d'atur tenen estudis secundaris de 1a etapa. Destaca que les persones sense estudis o amb estudis primaris en atur eren les més nombroses el 2010, mentre que en l'actualitat són el grup amb menys pes sobre el total. Això es deu a un increment del nivell formatiu de la població.
- ! Un dels principals problemes que es detecta és la cronificació de l'atur de llarga durada: gairebé la meitat de les persones en situació d'atur fa més d'un any que busca feina i, un terç, més de dos anys. Tot i això, la tendència és positiva.
- ! Les dades de l'atur registrat indiquen tendències similars a les proporcionades per l'EPA, si bé cal destacar una diferència rellevant. Si la distribució per sexe era de gairebé un 50-50% en l'EPA, la distribució de l'atur registrat és d'un 56% de dones per un 44% d'homes.
- ! Pel que fa a l'atur en funció del sector d'activitat, s'observa una distribució similar a la del PIB, amb un predomini del sector serveis. En tot cas, cal destacar que l'únic sector amb un pes de l'atur menor respecte al seu pes sobre el PIB és la indústria (12% atur per 20% PIB).
- ! En conclusió, l'evolució de l'atur és positiva, si bé els nivells encara són llunyans dels de 2010. Els principals reptes que es deriven d'aquesta diagnosi són: reduir la taxa d'atur femenina, atendre a les necessitats especials dels col·lectius de joves i de persones majors de 45 anys, i especialment, de les persones en situació d'atur de llarga durada.

d. Afiliació a la Seguretat Social

El mes d'agost de 2020 es va tancar amb un total de 9.947 afiliacions a la Seguretat Social a la Mancomunitat (inclou el règim general i els règims especials agrari, de persones empleades de la llar, de persones treballadores autònomes i de persones treballadores del mar). Aquesta xifra és encara inferior a la del mateix mes de 2010 (10.800).

És important destacar que, al llarg dels anys, es reproduïx el mateix patró (tant a la Mancomunitat com a les Illes Balears) respecte a les xifres d'afiliació a la Seguretat Social: a al desembre i al gener hi ha una important reducció del nombre de persones afiliades mentre que, entre juliol i agost, hi ha un creixement del nombre d'afiliacions. Entre juliol i agost de 2020, el règim general va disminuir intensament (-2,2%), seguit del règim especial de la mar (-1,2%) i del règim especial de persones treballadores autònomes (-0,7%). Només el sistema especial agrari va guanyar afiliacions (+3,3%), respecte als darrers dos anys i degut a la crisi sanitària.

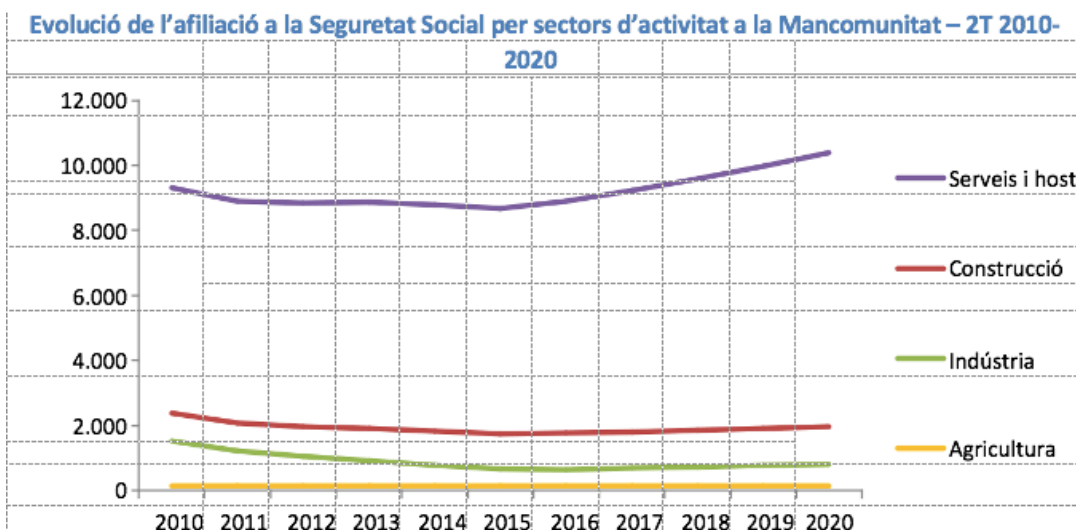


Font: Observatori del Treball i Model Productiu

Segons dades del mes d'agost recopilades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, interanualment, l'afiliació a la Mancomunitat creix de manera intensa en el règim general (+2,9%; 116 afiliacions més) i de manera més moderada en el règim especial de persones treballadores autònomes (+0,5%; 3 persones més). Per contra, disminueixen intensament tant el règim especial agrari com el de la llar (-8,1%: 27; i -4,1%: 17, respectivament) i el règim especial de la mar (-2,6%: 9).

Segons dades de l'IBESTAT de 2020, el sector serveis representa el 77,6% del total d'afiliacions. La construcció és el segon sector quant a la quantitat de persones afiliades a la Seguretat Social (el 14,5%), mentre que, en el cas de la indústria, les afiliacions són molt inferiors (5,9%); per la seva banda, l'agricultura té un pes molt marginal en l'afiliació a la Seguretat Social, ja que representa l'1,9%.

Per analitzar l'evolució de l'afiliació segons sectors d'activitat, es considera el segon trimestre de cada any de 2010 a 2020.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

Com es pot observar, el sector serveis i hosteleria és l'únic amb dades d'afiliació superiors a les de 2010. Si bé va patir una caiguda fins a l'any 2015, a partir de llavors ha crescut, arribant a les 588 persones afiliades del segon trimestre de 2020 (277 persones més que al mateix trimestre de 2010). El sector que més afiliació ha perdut ha estat el de la indústria, passant de 12 a 22 persones afiliades en el període 2010-2020 (caiguda del 54,54%), si bé la tendència és creixent des de 2016. El nombre de persones afiliades en el sector de la construcció ha caigut en 30 persones, un 70,29%. En últim lloc, cal destacar l'estabilitat de l'agricultura, que només ha perdut 2 persones afiliades en el període.

D'altra banda, d'acord amb les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu del mes de juny de 2020, el nombre de persones afiliades segons la grandària del compte de cotització és el següent.

Persones afiliades a la Seguretat Social segons grandària del compte de cotització a

	Mancomunitat – Juny 2018	
	Valors absoluts	Valors relatius
Pp. autònomes	3.120	16,77%
1-5	1.758	25,14%
6-20	1.379	19,72%
21-50	826	11,82%
51 o +	79	1,14%

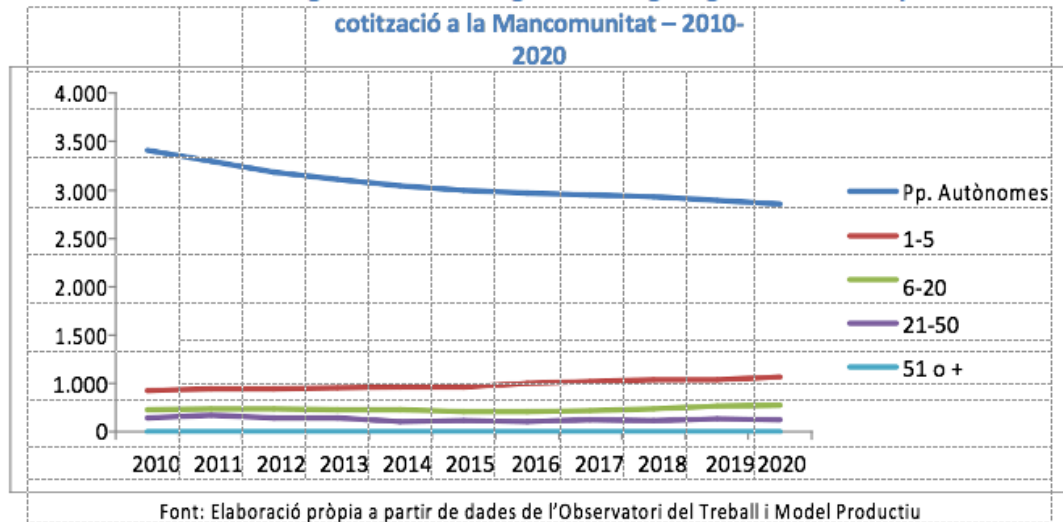
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu

La majoria de persones afiliades a la Seguretat Social a la Mancomunitat treballen a empreses petites (de menys de 20 persones treballadores). S'observa una correlació entre grandària del compte de cotització/empresa i persones afiliades: a menor grandària, major nombre de persones afiliades.

Si s'analitza l'evolució de l'afiliació segons sector i grandària del compte de cotització, s'observa que, en l'agricultura, hi ha una preeminència de les persones autònomes, molt per sobre de les persones afiliades a

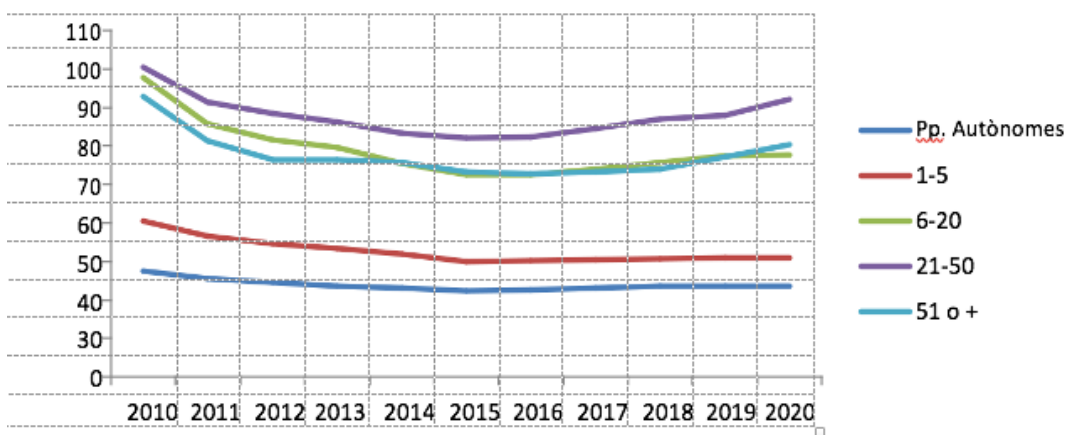
micro, petites i mitjanes empreses. De fet, no existeix cap persona afiliada a una gran empresa. Tot i això, el nombre de persones autònomes s’ha reduït en el període 2010-2020, mentre que ha crescut en les micro i petites empreses.

Evolució de l’afiliació a la Seguretat Social a l’agricultura segons grandària de compte de cotització a la Mancomunitat – 2010-2020



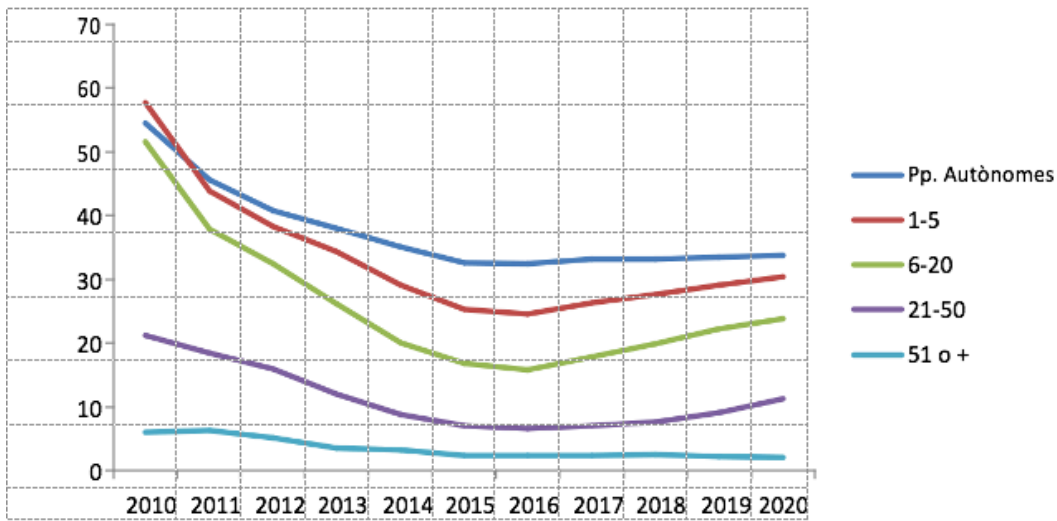
El cas de la construcció és clarament diferent. La majoria de persones afiliades ho estan en empreses mitjanes i grans, si bé també destaquen les petites en tercer lloc. Aquestes últimes són, a més, les que més han crescut en afiliació des de l’any 2015. El pes de les micro empreses i les persones autònomes en el sector de la construcció va reduir-se entre 2010 i 2015. A partir de llavors, s’ha mantingut estable, com es pot observar a la gràfica següent.

Evolució de l’afiliació a la Seguretat Social a la construcció segons grandària de compte de cotització a la Mancomunitat – 2010-2020



El cas de la indústria s’assembla més a l’agricultura, en tant que són les persones autònomes les més nombroses, seguides de les micro i les petites empreses.

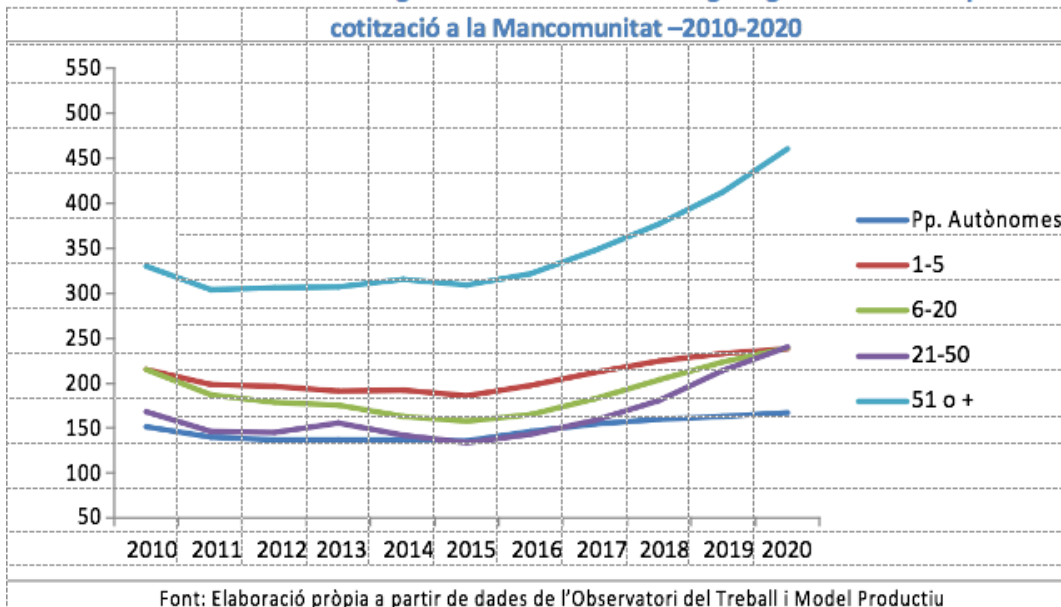
Evolució de l'afiliació a la Seguretat Social a la construcció segons grandària de compte de cotització a la Mancomunitat –2010-2020



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

Finalment, el cas dels serveis i la hosteleria és paradigmàtic pel pes clarament superior dels comptes de cotització de més de 400 persones assalariades. No només són les grans empreses les que compten amb un major nombre de persones afiliades sinó que també el seu creixement és el més elevat. Mantenen un ritme similar de creixement les afiliacions en el cas d'empreses d'entre 6 i 20 persones treballadores.

Evolució de l'afiliació a la Seguretat Social als serveis segons grandària de compte de cotització a la Mancomunitat –2010-2020



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

DESTACATS

- ! El nombre total d'afiliacions a la Seguretat Social al 2020 era de 9.947, dades molt properes a les del mateix mes de 2010. El creixement ha estat constant des de 2015, si bé la variació interanual (2019-2020) ha estat menor a la Mancomunitat (2,5%) que a les Illes Balears (2,9%). El règim general és el que més creix, seguit del de persones autònomes. La resta disminueixen.
- ! Des de la perspectiva sectorial, la distribució de l'afiliació és l'esperada tenint en compte l'estructura productiva de la Mancomunitat, si bé destaquen els serveis com l'únic sector que ha superat les dades d'afiliació de 2010. Tant la indústria com la construcció han patit caigudes intenses. Tanmateix, la tendència en ambdós casos s'ha revertit des de 2015. L'agricultura destaca per la seva estabilitat en el temps.
- ! Pel que fa a l'afiliació en funció de la grandària del compte de cotització, un quart de les persones afiliades ho estan a empreses de menys de 21 persones treballadores (cal recordar que el nombre de grans empreses a la Mancomunitat representava només un 0,32% del total d'empreses). De fet, el nombre de persones afiliades augmenta a mesura que disminueix la grandària del compte de cotització.
- ! Des del punt de vista sectorial, aquesta correlació no es compleix en tots els sectors. Els dos sectors on es reproduïx el mateix patró són la construcció i els serveis. Per contra, la tendència és justament l'oposada en l'agricultura, amb un predomini de les persones autònomes i una presència molt reduïda d'empreses de més de 51 persones treballadores.

e. Ocupació per compte propi

Segons el butlletí "Evolució i perfil del treball autònom" de l'Observatori del Treball i Model Productiu, el juny de 2020 es comptabilitzen 3.120 afiliacions a la Seguretat Social per part de persones que treballen per compte propi (inclou el règim especial de persones treballadores autònomes i el règim especial del mar per compte propi), xifra que representa el 30,84% del total d'afiliacions a la Seguretat Social (10.115). Entre 2009 i 2015, el nombre de persones autònomes es va reduir però, des de l'any 2015, s'està produint una lleugera recuperació.

Tradicionalment, l'ocupació per compte propi ha tingut una menor presència a la Mancomunitat que a les Illes Balears.

De les persones treballadores per compte propi, gairebé 6 de cada 10 són persones físiques autònomes (1.872); el 18%, sòcies de societats (561); el 15%, membres d'òrgans d'administració de societats (560), i el 6%, familiars col·laboradores (187).

De les característiques de les persones físiques autònomes, cal destacar que es tracta d'un col·lectiu masculinitzat (65% d'homes per 35% de dones), d'edat concentrada entre els 40 i 54 anys (46%) i predomini de la nacionalitat espanyola (86%). Sectorialment, la majoria s'engloben en el sector serveis (el 77%) i, a

continuació, en la construcció (12%). Per situació professional, 2 de cada 10 tenen persones assalariades a càrrec seu, la meitat fa 5 anys o més que són autònomes i la major part cotitzen per la base mínima (86%).

Interanualment, s'incrementa la presència femenina (+0,3%; 295 més), mentre que els autònoms homes es redueixen (-0,1%; 193 menys). Per edat, sobresurt la millora de les persones menors de 25 anys (+3,2%; 209 més), però cauen amb força les de 25 a 39 anys (-2,5%; 2.163 menys). Quant a la nacionalitat, les afiliacions de persones de nacionalitat espanyola disminueixen (-1,3%; 3.876 menys); per contra, les d'estrangeres creixen (+9,8%; 3.978 més). Sectorialment, únicament els serveis guanyen afiliacions de persones físiques autònomes (+0,4%; 1.023 més).

Amb l'objectiu de conèixer l'activitat emprenedora i la seva evolució, l'Observatori Internacional GEM (Global Entrepreneurship Monitor) elabora la taxa d'activitat emprenedora (TEA). Aquest indicador mesura el percentatge de població adulta (entre 18 i 64 anys) involucrada en el procés de creació d'empreses i que posseeix una part del capital. En concret, és el percentatge de la població adulta que en un determinat període manifesta ser empresària (propietària i directiva) d'una empresa naixent, nova o en fase inicial. Segons l'Informe del projecte GEM, a Balears, l'any 2019, la TEA va ser del 8%. Aquesta xifra està per sobre de la TEA del conjunt de Balears (6,2%). L'anàlisi de gènere mostra una major taxa d'activitat emprenedora entre la població masculina (8,9%) que entre la femenina (7,1%).

Taxa d'activitat emprenedora (TEA) a la Mancomunitat i Balears– 2019

	Mancomunitat	Balears
TEA	8,0	6,2
TEA Dones	7,1	5,6
TEA Homes	8,9	6,8

Font: GEM – Balears 2018-2019

DESTACATS

- ! El 30,84% de les persones afiliades a la Seguretat Social són persones autònomes (3.120). Aquesta dada és inferior a la de les Illes Balears. Tot i això, la taxa d'activitat emprenedora (TEA) a Balears de l'any 2019 era d'un 8%, 1,8 punts percentuals superior a la de Balears. Aquesta diferència s'explica perquè la taxa calcula el percentatge de persones adultes (18-64) que són propietàries i directives d'una empresa nova. Per tant, es pot dir que hi ha un major dinamisme empresarial a la Mancomunitat que al conjunt de Balears.
- ! L'evolució del treball autònom va ser negativa entre els anys 2009 i 2014. Des de llavors, la tendència s'ha invertit, produint-se un creixement sostingut en els darrers cinc anys. Així i tot, no s'han recuperat els nivells del 2007.
- ! Des de la perspectiva de gènere, cal destacar que es tracta d'un col·lectiu masculinitzat (gairebé dos terços de les persones autònomes són homes). A més, la TEA masculina és gairebé dos punts

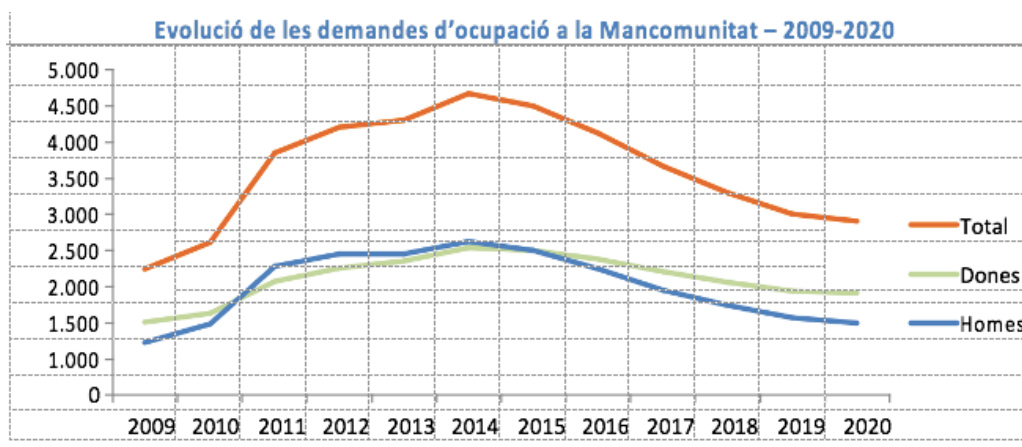
percentuals superior a la femenina. No obstant aquests dos indicadors, cal indicar que la variació interanual mostra un creixement de les dones emprenedores i una reducció dels homes.

- ! Altres elements que ajuden a caracteritzar el perfil mitjà de persona emprenedora són: la majoria tenen entre 40 i 54 anys, són de nacionalitat espanyola, del sector serveis, fa 5 anys o més que són autònoms i cotitzen per la base mínima. Tanmateix, les tendències són diferents. En l'últim any, ha crescut amb força el nombre de persones emprenedores menors de 25 anys. El nombre de persones de nacionalitat espanyola s'ha reduït, mentre que el de persones estrangeres ha crescut gairebé un 10%. L'únic aspecte on les tendències reforcen la situació actual és en l'àmbit sectorial. Només han crescut les afiliacions als règims d'autònoms en el sector serveis.

f. Demandes d'ocupació

Les dades recopilades per l'Observatori del Treball i Model Productiu indiquen que, a juliol de 2020, el nombre de persones demandants d'ocupació³¹ ascendeix fins a les 4.250, de les quals un 41,3% (1.755) són homes i el 58,7% (2.494), dones. Si es consideren només les no ocupades, la xifra se situa en les 1.143 persones, amb un repartiment per gènere molt similar al del conjunt de persones demandants d'ocupació.

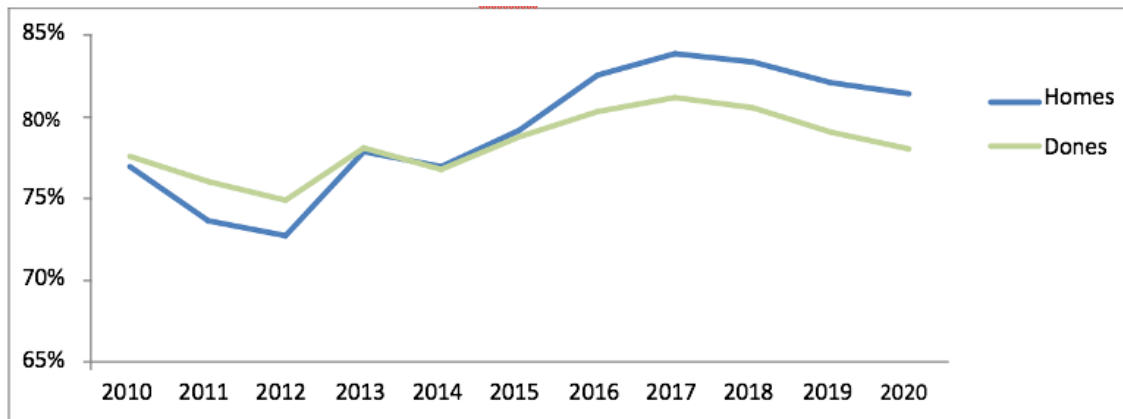
És important destacar que, en els darrers anys, s'està produint un notori descens del nombre de persones demandants d'ocupació: entre juliol de 2014 i juliol de 2020 hi ha hagut una reducció del 42,2% (1.793 persones menys). Aquesta disminució ha estat més notòria entre els homes que entre les dones i també es produeix en el cas de considerar únicament les persones demandants d'ocupació que no estan ocupades, amb la mateixa tendència. Tanmateix, si es comparen les dades de juliol 2020 amb les del mateix mes de 2010, el nombre de demandes és encara superior.



Font: Observatori del Treball i Model Productiu

Pel que fa a l'evolució de les demandes d'ocupació en funció del tipus de demandants, el pes de les persones demandants d'ocupació no ocupades sobre el total s'ha mantingut entre el 73,74% i el 82,42% en el període 2010 – 2020. La variació entre les dones ha sigut més estable (en un rang d'entre 74,89% i 81,17%), mentre que, entre els homes, aquest pes ha variat més (rang: 72,71%-83,89%).

Evolució del pes de DENOS sobre total de demandants d'ocupació a la Mancomunitat – Juliol 2010-2020



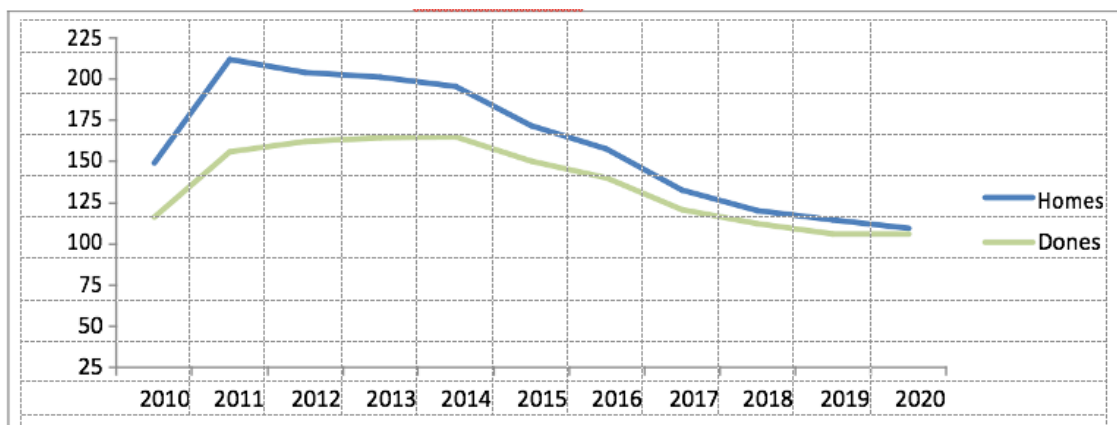
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu

Cal tenir en compte, però, que aquesta reducció del nombre de persones demandants no s'explica només perquè trobin feina, sinó que també hi ha una part que opten per abandonar la demanda perquè no veuen possible trobar feina; és el que es coneix com a "efecte desànim". Un altre element que pot explicar aquesta reducció és l'ús d'altres instruments per trobar feina.

Analitzant les demandes d'ocupació, s'observa que hi ha una important correlació entre la demanda d'ocupació i l'edat: a mesura que avança l'edat, el nombre de persones demandants d'ocupació s'incrementa. Això significa que la major part de les persones demandants d'ocupació tenen edats avançades mentre que, entre les persones joves, hi ha menys demandes d'ocupació. Les dades d'atur registrat mostraven també aquesta correlació.

Des de la perspectiva de gènere, cal destacar que les demandes d'ocupació de dones menors de 25 anys són menors que les dels homes, si bé la diferència s'ha anat reduint en els darrers anys.

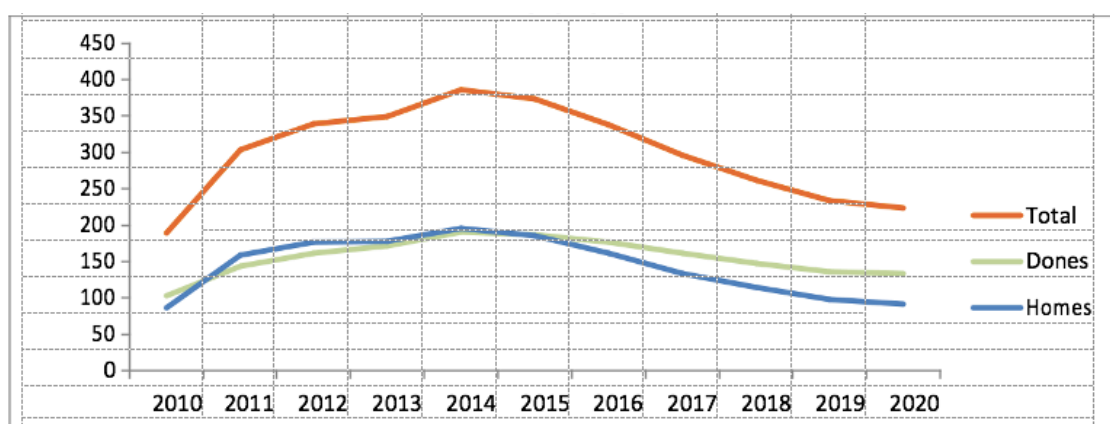
Evolució de les demandes d'ocupació de persones menors de 25 anys a la Mancomunitat – 2010-2020



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

Aquesta situació s'inverteix en el cas de persones majors de 25 anys. Si bé entre 2011 i 2014 el nombre de demandes de dones majors de 25 anys va ser menor que el d'homes, des de llavors la distància s'ha eixamplat.

Evolució de les demandes d'ocupació de persones majors de 25 anys a la Mancomunitat – 2010 2020



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

En el cas de persones menors de 25 anys no s'observen diferències significatives entre persones demandants d'ocupació i demandants d'ocupació no ocupades. Tampoc no hi ha grans diferències en el cas de persones majors de 25 anys, si bé entre les persones DENOS hi ha menys distància entre sexes.

Pel que fa a la durada de la demanda, les dades recopilades per l'Observatori del Treball i Model Productiu mostren certa polarització: el 34,45% de les demandes d'ocupació són de durada inferior als 3 mesos, i el 24,64% són de durada superior als 24 mesos (així doncs, entre les dues categories sumen el 60% del total de demandes d'ocupació).

Passant a analitzar les demandes d'ocupació per sector econòmic, tal com era de preveure tenint en compte l'estructura econòmica de la Mancomunitat, la majoria de persones demandats d'ocupació s'emmarca en el

sector serveis i hosteleria (72%). Per la seva banda, les demandes d'ocupació en el sector construcció i el de la indústria són molt menors (10,90% i 7,75% respectivament), mentre que el sector agrari té una presència molt marginal (2,37%). Finalment, les persones demandants d'ocupació sense ocupació anterior suposen el 6,97% del total.

	Valor			
	Nº		%	
Total		4.250		100%
	Dones	Homes	Dones	Homes
	2.390	1.860	56,23%	43,76%
Per edat				
Menors de 25		360		8,47%
De 25 a 44		2.007		47,22%
De 45 i +		1.883		44,30%

Per sector econòmic				
Agricultura		66		4,72%
Indústria		62		4,44%
Construcció		138		9,88%
Serveis		1.084		77,65%

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

Cal destacar que les persones menors de 25 anys són les que menys demandes d'ocupació realitzen (8,47% del total de demandes d'ocupació). Per contra, les persones de 15 a 44 són les que més demandes d'ocupació realitzen, un 47,22% del total. Aquestes dades són consistents amb les de l'atur registrat. Com ja s'ha esmentat abans en l'anàlisi dels fluxos del mercat de treball, les persones majors de 45 anys són les que més dificultats tenen per passar de l'atur a l'ocupació.

DESTACATS

- ! A juliol de 2020, el nombre de demandes d'ocupació a la Mancomunitat és de 4.250. Destaca que el 56,23% d'elles són de dones, pel 43,76% d'homes.
- ! Si bé el nombre de demandes s'ha reduït constantment des de l'any 2014, les dades de 2020 encara estan per sobre de les de 2010 (4.250 – 1.396). La reducció de les demandes s'ha produït de manera més intensa entre els homes que entre les dones. Tot i que una part important d'aquesta reducció de les demandes es deu al fet que les persones han trobat feina, també s'ha

de tenir en compte que una altra part de les persones han abandonat la cerca de feina (el que es coneix com a efecte desànim). Aquest efecte es dona, sobretot, entre les persones dintre 25 i 44, que són les que més passen de l'atur a la inactivitat.

- ! S'observa una correlació positiva entre edat i demandes: a mesura que augmenta l'edat, augmenta el nombre de demandants. Aquestes dades són consistents amb les d'atur registrat i EPA. Des de la perspectiva de gènere, cal destacar que el nombre de demandes de dones menors de 25 anys és menor al d'homes de la mateixa franja d'edat, situació que s'inverteix en el cas de persones majors de 25. Tanmateix, en tots dos casos, la tendència apunta a una situació relativa de les dones cada any pitjor.
- ! Finalment, des del punt de vista de la durada, gairebé un quart de les persones demandants d'ocupació fa més de dos anys que es troben en aquesta situació (dada similar a la d'atur de llarga durada). De nou, es torna a posar en relleu el problema de cronificació de la situació de demanda d'ocupació i les grans dificultats que tenen aquestes persones per reincorporar-se al mercat laboral. Com a dada més positiva, cal destacar que més d'un terç de les persones demandants ho són des de fa menys de 3 mesos.

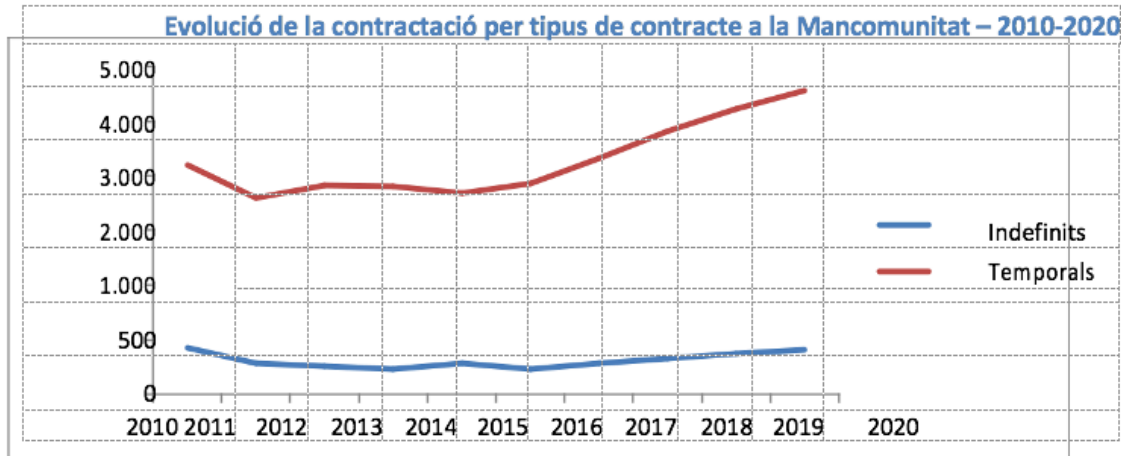
g. Contractació laboral

Pel que fa a la contractació, segons dades la CAIB, l'any 2020 es van formalitzar un total de 5.370 contractes. Cal destacar que, en els darrers anys, el nombre de contractes formalitzats a la Mancomunitat ha tingut una evolució positiva. Efectivament, entre 2013 i 2020 hi ha hagut un increment del 49,11% del nombre de contractes formalitzats. Si es compara amb l'any 2010, el nombre de contractes ha crescut un 26,38%.

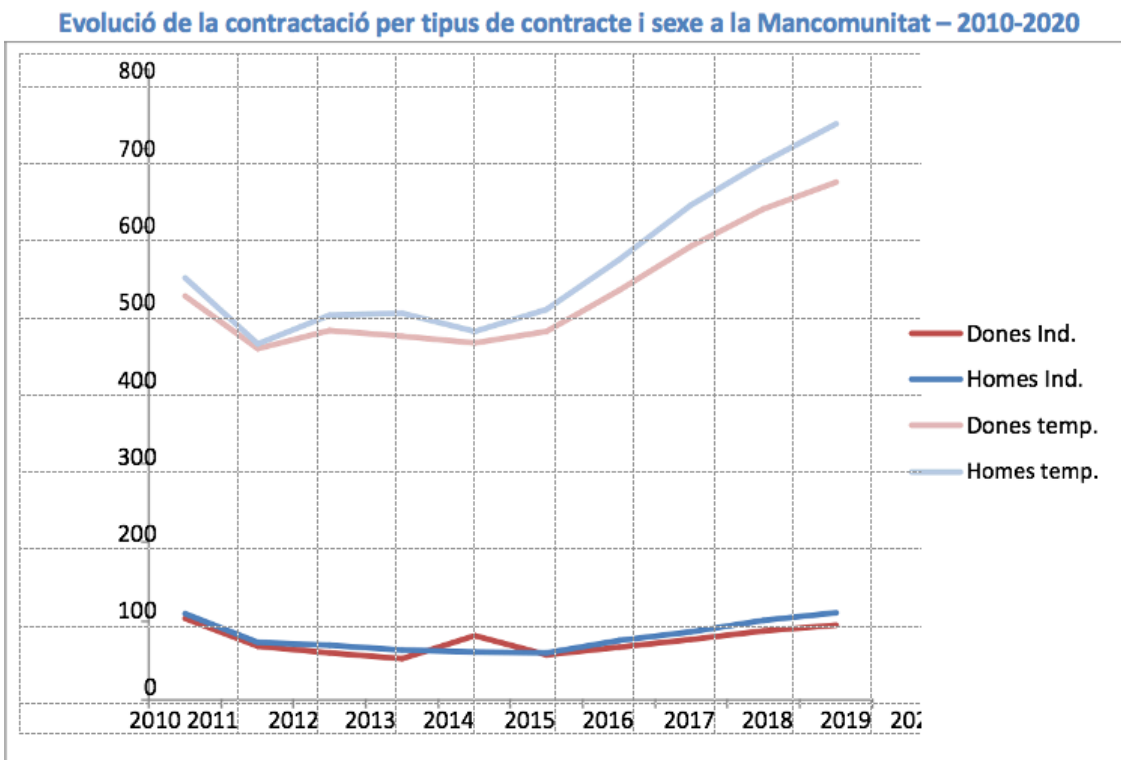
Dels contractes formalitzats el 2020, només 608 (el 11,32%) són indefinits, mentre que 4.328 (el 80,59%) són temporals i 434 són convertits (un 8,08%). L'any 2010, el nombre de contractes indefinits va ser de 351 (7,65%), per 3.961 temporals (86,40%) i 272 convertits (un 5,93%). Per tant, si bé el nombre de contractes ha augmentat des de 2010, la temporalitat també era més elevada. Tanmateix, el creixement de la contractació indefinida ha estat més intens des de l'any 2011 (ha augmentat un 76,73%) que el de la contractació temporal.

El nombre de contractes temporals que se signen cada any continua sent molt superior: entre 2010 i 2019, el percentatge de contractes indefinits fluctua entre el 16,89% i el 12,91%, i, en el cas dels contractes temporals, el percentatge fluctua entre el 83,11% i el 87,09%.

Des de la perspectiva de gènere, cal destacar que el nombre de contractes signats pels homes sempre ha estat superior al de les dones des de 2010, només amb l'excepció de l'any 2014. Això es repeteix en el cas dels contractes indefinits, mentre que, en el cas dels temporals, els homes han signat més que contractes que les dones en tot el període 2010-2019. A més, en els darrers cinc anys, el creixement en el nombre total de contractes és major en el cas dels homes que en el de les dones. Finalment, com a dada significativa, el nombre de contractes indefinits signats pels homes el 2020 ja és superior al de 2010 (309 per 174). Les dones, però, en van signar (278 per 177).



Font: Observatori del Treball i Model Productiu



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

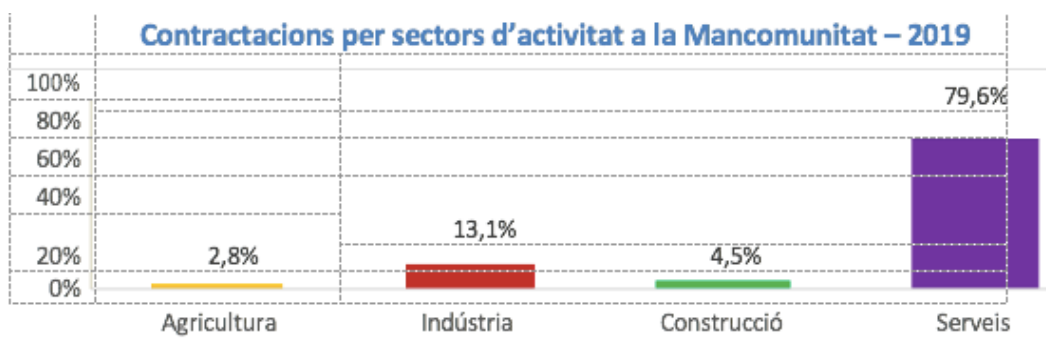
Pel que fa a la modalitat del contracte, entre la contractació indefinida, la modalitat més habitual és la dels contractes Ordinaris de temps indefinit (representen el 64,9% de la contractació indefinida i el 8,4% del total de la contractació), seguida a molta distància pels contractes convertits en indefinits (32,1% de les contractacions indefinides i 4,1% del total). Entre la contractació temporal, la modalitat amb un major pes és la contractació d'eventuals per circumstàncies de producció (que representa el 47,8% dels contractes temporals i el 41,6% del total); els contractes d'obra o servei també són força nombrosos (el 37,5% dels temporals i el 32,7% del total).

Pes relatiu dels contractes temporals segons durada del contracte a la Mancomunitat – 2013-2019

Mesos	<=1	>1 a <=3	>3 a <=6	>6 a <=12	>12 a <=18	>18 a <=24	>24	Indet.
2014	37,3%	12,9%	11,3%	3,3%	0,1%	0,1%	0,5%	34,6%
2015	39,4%	12,1%	9,4%	3,1%	0,1%	0,1%	0,6%	35,2%
2016	41,3%	11,8%	8,9%	3,1%	0,1%	0,1%	0,3%	34,4%
2017	41,1%	11,5%	9,1%	3,1%	0,1%	0,1%	0,4%	34,6%
2018	40,5%	11,8%	9,3%	3,1%	0,1%	0,1%	0,4%	34,8%
2019	41,2%	11,7%	9,5%	3,0%	0,1%	0,1%	0,4%	34,1%
2020	41,3%	11,7%	9,8%	3,0%	0,1%	0,1%	0,4%	33,7%

Font: Observatori del Treball i Model Productiu

Atenent el nombre de contractacions, el sector que està creant major ocupació és el dels serveis i hosteleria, ja que, l'any 2020, el 79,6% de les contractacions (4.274 contractes) han estat en aquest sector. Cal recordar, però, que és en els serveis i hosteleria on també s'ha destruït més ocupació durant la darrera dècada. La construcció és el segon sector amb un major nombre de contractacions, tot i que a molta distància dels serveis (703 contractes, 13,1% del total). Per la seva banda, els contractes en la indústria representen el 4,5% del total i, en l'agricultura, aquest percentatge baixa fins al 2,8%.



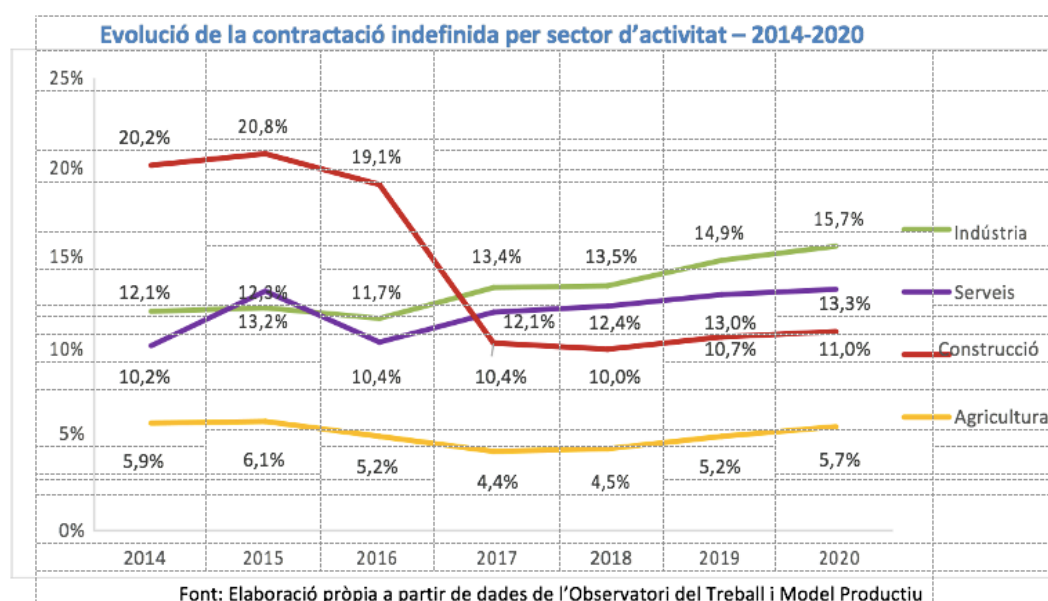
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu

En tots els sectors hi ha un clar predomini de les contractacions temporals sobre les indefinides. En el cas del sector serveis, els contractes temporals signifiquen el 86,77% dels contractes mentre que, en el cas de la indústria, aquest percentatge puja fins al 89%. El sector de la construcció és el que compta amb una menor proporció de contractes temporals, tot i que la xifra encara és força elevada (signifiquen el 84,3% dels contractes del sector). En el sector agrícola és on hi ha una major contractació temporal, ja que aquest tipus de contractes suposen el 94,3% del total del sector.

En el període 2014-2020, tots els sectors han vist incrementar el nombre de contractacions. El sector que presenta una evolució més favorable és el de la construcció, que ha tingut un increment de gairebé el 100% en aquest període (292 contractes més). Per la seva banda, els increments de la contractació en l'indústria i

dels serveis/hosteleria també són força notoris (40,7% i 60,7% respectivament). La agricultura és el sector que menys creix en nombre de contractes, i suposa una baixada d'un 2,8% respecte a 2013.

Val a dir que s'observen diferències importants pel que fa a l'evolució de les modalitats de contractació (temporal i indefinida) en funció del sector d'activitat. Així, mentre que, en el cas de la construcció, hi ha una clara tendència a reduir el pes dels contractes indefinits (l'any 2013 els contractes indefinits en el sector significaven el 20,2% dels contractes, mentre que, l'any 20120, aquest percentatge es redueix fins a l'11%), en el cas del sector serveis/hosteleria i de la indústria es detecta una lleugera tendència a l'alça (en el cas dels serveis, els contractes indefinits passen del 10,2% al 13,3%; en la indústria, del 12,1% al 15,7%). Per la seva banda, en el sector agrícola es detecta certa estabilitat, i els contractes indefinits se situen permanentment al voltant del 5,5%.



De l'anàlisi de les dades recopilades per l'Observatori del Treball i Model Productiu referents a la contractació en funció de la grandària de l'empresa se n'extreu que el principal motor de contractació a la Mancomunitat són les micro i petites empreses (fins a 20 persones treballadores).

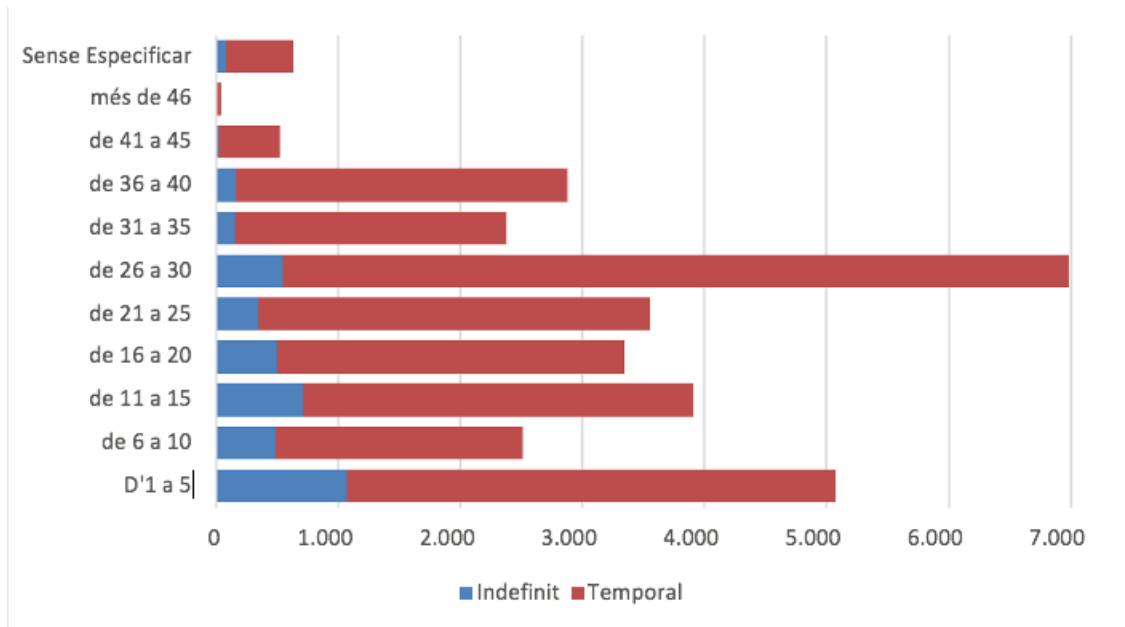
Efectivament, l'any 2020, gairebé la meitat dels contractes (en concret el 46,6%) han estat formalitzats per aquest tipus d'empreses. Destaca l'important pes dels contractes signats per empreses d'entre 1 i 5 persones treballadores, que suposen el 15,9% (1.707 contractes) del total de contractes formalitzats a la Mancomunitat.

Les empreses d'entre 5 i 20 persones treballadores han formalitzat 2.352 contractes, el 21,9% del total de contractes. Per la seva banda, les empreses de més de 20 persones treballadores han formalitzat el 20,3%.

Es detecta una correlació entre la grandària de l'empresa i la tipologia de contractes: com més petita és l'empresa, major proporció de contractes indefinits. Per tant, les micro i petites empreses no només són les

que generen un major nombre de contractacions, sinó que, a més, són les que formalitzen més contractes indefinits. El 2020, les empreses de menys de 5 persones treballadores han formalitzat un total de 158 contractes indefinits (26,1% del total contractes indefinits a la Mancomunitat).

Contractació per grandària de l'empresa i tipus de contracte a la Mancomunitat – 2020

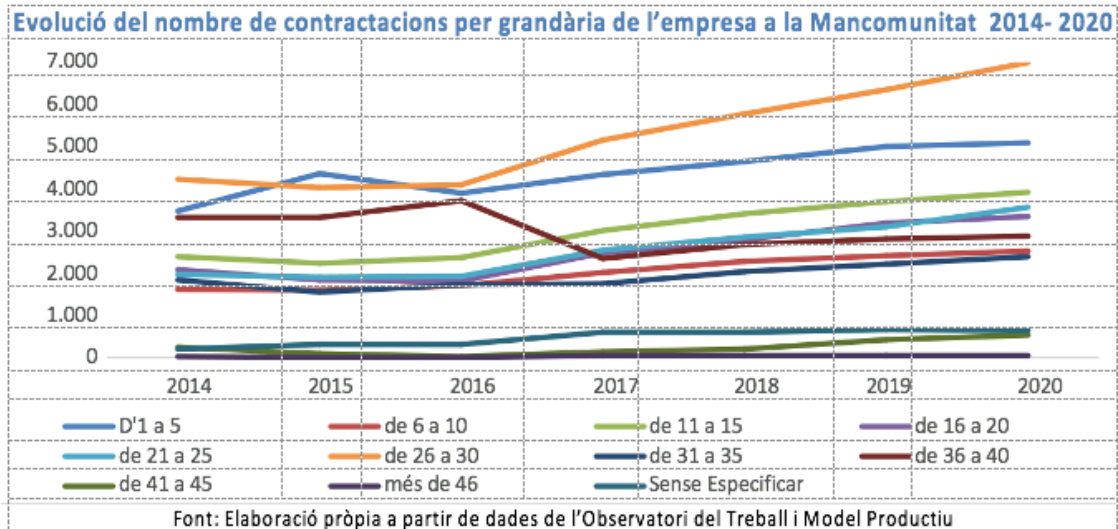


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu

Pel que fa a l'evolució de la contractació, cal dir que les empreses de fins a 5 persones treballadores i les d'entre 26 i 30 persones assalariades són, històricament i de manera permanent, les que major nombre de contractacions duen a terme, mentre que les empreses més grans (les d'entre 41 i 45 persones treballadores i les de més de 46) són les que menys contractes formalitzen.

A partir de 2010, la contractació va patir una reducció en totes les tipologies d'empreses però, a partir dels anys 2014 i 2015, es produeix un punt d'inflexió i la contractació comença a créixer en totes les categories. En termes absoluts, on hi ha hagut un major increment és a les empreses d'entre 26 i 30 persones assalariades (entre 2014 i 2010 el nombre de contractes s'incrementa). En termes relatius, la categoria que ha tingut un major increment és la de les empreses d'entre 21 a 25 persones treballadores, que ha incrementat el nombre de contractes en un 85,7%; també ha tingut un increment relatiu molt important, un 82,5%, la contractació en les empreses d'entre 16 i 20 persones treballadores.

L'única excepció a la tendència a l'alça en el nombre de contractacions és la relativa a les empreses d'entre 36 i 40 persones assalariades, que en el període 2014-2020 han reduït els contractes formalitzats (evolució del -11,9%). Aquesta important disminució del nombre de contractes ha provocat que aquest tipus d'empreses hagi passat de ser la tercera en nombre de contractacions a ser-ne la sisena.



Pel que fa a l'evolució de la contractació en funció de la tipologia de contracte, cal dir que, a partir de 2010, hi va haver una important caiguda del nombre de contractes indefinits en totes les categories d'empreses. Amb tot, a partir de 2015, el percentatge de contractes indefinits tendeix a estabilitzar-se. Per tant, el comportament del mercat de treball pel que fa a l'evolució de la contractació indefinida no és negatiu, malgrat l'elevada temporalitat.

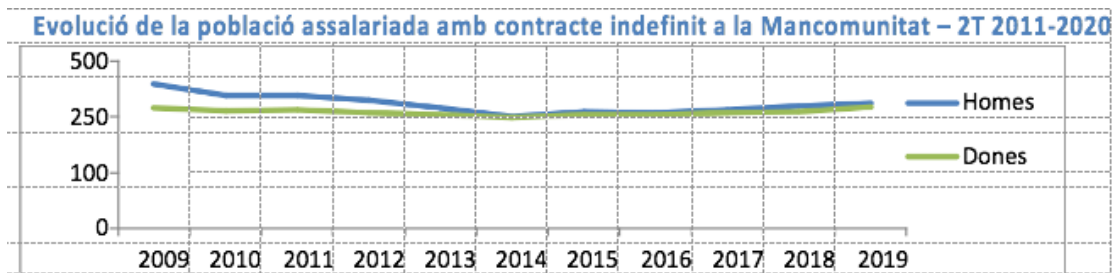
Segons l'informe "Rotació laboral a Balears. Any 2019" de l'Observatori del Treball i Model Productiu, sobre aquest tema, els punts destacats són:

- En el transcurs de 2019, 9.151 persones han signat, en conjunt, poc més de nou mil de contractes; creixent amb més intensitat el nombre de contractes signats (+2,9%) que el de persones contractades (+1,7%).
- Així, l'índex de rotació laboral manté la tendència a l'alça en 2019 i augmenta fins a 2,53 contractes de mitjana. El 2010, aquest índex era de 2,06.
- Per sexe, la rotació laboral ha augmentat més entre els homes que entre les dones, encara que l'índex de rotació laboral continua sent superior entre les dones.
- Quant a l'edat, el grup que incrementa amb més força el nombre de contractes signats per persona són les persones joves menors de 25 anys, que juntament amb el col·lectiu de 25 a 44 anys, registren un nivell de rotació superior a la mitjana.
- Per nivell formatiu, el col·lectiu amb un índex més elevat és el de persones amb estudis universitaris de primer cicle. Per contra, el col·lectiu amb menor índex és el de persones amb estudis post secundaris.

- Pel que fa al tipus d'ocupació, les ocupacions de l'àmbit de la salut són les que mostren índexs de rotació més elevats.
- Sectorialment, els serveis registren l'índex de rotació més elevat i és on més creix. Per activitat econòmica, les activitats sanitàries, les activitats relacionades amb l'ocupació, la ràdio i televisió i les activitats artístiques i d'espectacles presenten els índexs de rotació més elevats, de mitjana, més de 3 contractes al llarg de l'any.
- La població estrangera acumula menys contractes per persona al llarg de l'any que el conjunt de la població.
- L'índex de rotació laboral de les persones treballadores contractades a través d'una empresa de treball temporal ha disminuït. Tot i això, se situa en un nivell elevat (4,03 contractes de mitjana l'any 2019).

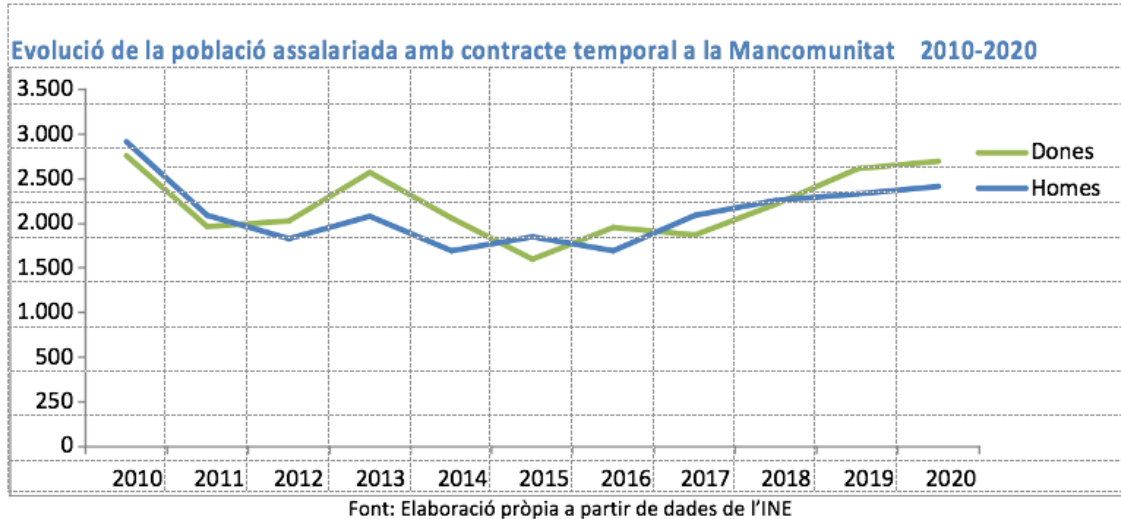
De manera complementària a l'anàlisi de la contractació registrada, s'analitzen les dades de l'EPA sobre població assalariada segons el seu tipus de contracte.

El nombre de persones assalariades amb contracte indefinit és de 965, xifra que representa un 10,54% respecte al total (9.151). D'aquestes, 479 són dones (12,54% sobre el total de dones assalariades) i 486, homes (9,11% sobre el total d'homes assalariats). Si bé el nombre d'homes assalariats amb contracte indefinit sempre ha estat superior al de les dones en el període del segon trimestre de 2009 al segon trimestre de 2019, la distància entre sexes s'ha reduït. A més, el nombre de dones amb contracte indefinit ja és superior al que es donava l'any 2009, circumstància que no es produeix en el cas dels homes.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

La temporalitat, doncs, és més alta en les dones que en els homes. 1.507 dones assalariades tenen un contracte temporal (76,65% sobre el total de dones), per 2.821 homes (82,87%). L'evolució ha estat més inestable que en el cas de la població assalariada amb contracte indefinit, com s'observa a la gràfica.



DESTACATS

- ! La xifra de contractació de l'any 2020 (5.370 contractes). Tanmateix, la contractació temporal és predominant i encara superior als nivells de 2010 (87% - 83%). Això no es deu al fet que el nombre de contractacions indefinides sigui molt menor al de 2010 (de fet, les xifres són ja gairebé iguals), sinó sobretot a l'intens increment dels contractes temporals.
- ! Des de la perspectiva de gènere, cal destacar que els homes signen més contractes que les dones (tant indefinits com temporals) i que això ha estat així cada any del període 2010-2020. A més, el nombre de contractes indefinits signats per homes el 2020 ja és superior a la xifra de 2010, situació que no es produeix en el cas de les dones.
- ! Entre els indefinits, destaquen les modalitats: "Ordinari de temps indefinit", amb gairebé dos terços del total d'indefinitos, i "Convertits en indefinits", amb gairebé un terç. No hi ha diferències rellevants quant al gènere. Entre els temporals, els més habituals són els d'obra o servei (38%), els eventuals per circumstàncies de la producció (48%) i els d'interinitat (13%). En aquest cas, cal destacar que els homes signen més contractes d'obra o servei que les dones, mentre que aquestes en signen més d'interinitat que els homes.
- ! Un altre element a tenir en compte és la incidència dels contractes de molt curta durada (més de la meitat dels contractes temporals tenen una durada inferior als 3 mesos). A més, la tendència a reduir la durada dels contractes queda patent pel fet que els contractes de menys d'un mes han crescut més d'un 60% i els d'entre 1 i 3 mesos, més d'un 30%.
- ! Des del punt de vista sectorial, la distribució és l'esperada tenint en compte l'estructura productiva de la Mancomunitat, amb un pes destacat dels serveis i hosteleria (gairebé el 80% dels contractes). A la indústria és on més contractació indefinida es dona, seguida dels serveis i de la construcció. Destaca l'agricultura com sector amb més incidència dels contractes temporals (gairebé el 95%).

- ! Les empreses de menys de 20 persones treballadores són el motor de la contractació a la Mancomunitat havent-hi signat gairebé la meitat de contractes de l'any 2020.

h. Entrades a l'ocupació

Actualment, a la Mancomunitat, està prevista una recuperació de l'ocupació a conseqüència de la progressiva millora de l'activitat econòmica i estancament de la crisi sanitària. És per això que resulta d'interès conèixer les característiques tant de les persones que estaven inactives o desocupades i que han passat a tenir una ocupació, com dels llocs de treball que passen a ocupar.

Segons dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu per al segon trimestre de 2020³⁴, un primer aspecte a apuntar pel que fa a les característiques personals de les entrades a l'ocupació és les diferències entre gèneres: la proporció d'homes que passen a tenir una ocupació és d'un 51,1%, mentre que la de les dones és d'un 48,9%.

Per grups d'edat, les entrades a l'ocupació més nombroses corresponen a les edats compreses entre els 30 i 44 anys (representen el 40,4% de les entrades). Les de persones d'entre 16 i 29 anys representen un 34,2%, mentre que les de persones majors de 45 anys suposen el 25,3%.

Quant al nivell de formació assolit, les persones amb educació superior són el grup amb més pes en les entrades a l'ocupació (35,0%). Per darrere, amb un 29,7%, estan les persones amb educació secundària de 2a etapa. Els col·lectius amb estudis de secundària 1a etapa i estudis fins a primària són els que menys pes tenen (28,8% i 6,4% respectivament).

Pel que fa a la nacionalitat, la gran majoria de les persones que entren a l'ocupació són de nacionalitat espanyola (el 74,0%). Amb tot, és important destacar que l'entrada de persones de nacionalitat estrangera (el 26,0%) és molt superior al que caldria esperar tenint en compte el seu pes en el total de persones ocupades a la Mancomunitat (13,6%).

Quant a la situació laboral de les persones que han entrat a l'ocupació, el 62,3% estaven en situació d'atur, mentre que el 37,7% restant eren persones inactives. Si bé, abans de 2010, les persones que procedien de la inactivitat eren el grup majoritari, ara la majoria de les entrades a l'ocupació provenen de l'atur. La major part de les persones que han trobat feina, el 69,9%, feia menys d'un any que no tenien ocupació, mentre que, un 21,5%, en feia més d'un any. El 8,6% no havia treballat abans.

La proporció de noves persones ocupades que estaven inscrites com a persones demandants de feina a les oficines de treball i les que no ho estaven és força similar (51,2% i 48,8%, respectivament).

Una darrera dada rellevant sobre el perfil personal de les entrades a l'ocupació és que el 73,2% de les que han passat a estar ocupades no rebien cap prestació o subsidi per desocupació.

Perfil personal de les entrades a l'ocupació a la Mancomunitat – 2T 2020

% sobre entrades ocupació	% sobre l'ocupació total
----------------------------------	---------------------------------

Per sexe		
Homes	51,1%	52,9%
Dones	48,9%	47,1%
Per edat		
De 16 a 29 anys	34,2%	15,1%
De 30 a 44 anys	40,4%	41,7%
De 45 a 64 anys	25,3%	43,2%
Per nivell formatiu		
Fins a primària	6,4%	6,1%
Secundària 1a etapa	28,8%	25,5%
Secundària 2a etapa	29,7%	22,3%
Superior	35,0%	46,0%
Per nacionalitat		
Persones nacionals	74,0%	86,4%
Persones estrangeres	26,0%	13,6%
Per situació laboral		
Persones en situació d'atur	62,3%	-
Persones inactives	37,7%	-
Per temps sense feina		
Un any o menys sense feina	69,9%	-
Més d'un any sense feina	21,5%	-
No havien treballat abans	8,6%	-
Per inscripció als servis públic d'ocupació		
Persones inscrites	51,2%	-
Persones no inscrites	48,6%	-
No sap/no contesta	0,2%	-
Per percepció de prestació o subsidi		
Reben prestació	26,6%	-
No reben prestació	73,2%	-
No sap/no contesta	0,2%	-

Pel que fa a les característiques laborals de la nova feina, el perfil tipus seria el corresponent a feines del sector serveis, en llocs de treball que requereixen qualificació elemental i a jornada completa.

Efectivament, el sector serveis concentra la major part de les entrades a l'ocupació (representa el 77,4% de les entrades). El sector que se situa en segona posició és l'industrial (14,3%), mentre que la construcció té un pes menys destacat (6,9%) i, en el cas de l'agricultura, és gairebé testimonial (1,5%). És important destacar que, tot i que el sector serveis encara és el predominant, es detecta una lleugera tendència a la baixa; per contra, en la indústria s'observa una lleugera tendència a l'alça.

Aproximadament la meitat de les entrades a l'ocupació (en concret el 53,6%) s'emmarquen dins de les ocupacions amb nivell de qualificació elemental. Per contra, la proporció d'entrades en ocupacions de nivell intermedi, que actualment se situa en el 25,1%, mostra una lleugera tendència a la baixa.

Respecte al tipus de jornada, el 62,8% de les entrades a l'ocupació són a jornada completa mentre que les entrades a jornada parcial signifiquen el 37,2%. Val a dir, però, que en la variable del tipus de jornada s'observen diferències importants en funció del trimestre de l'any de què es tracti: el nombre de jornades parcials en el darrer trimestre de l'any sempre és més elevat que durant la resta de l'any (segurament degut al gran nombre de contractacions en els comerços per les campanyes de Nadal, que molt sovint són a jornada parcial). També és important matisar que, tot i l'elevat pes de les jornades parcials entre les noves entrades a l'ocupació, la taxa de parcialitat de l'ocupació és del 14,4%. D'aquestes, el 45,3% treballen jornades parcials de forma involuntària.

La majoria de les entrades a l'ocupació es realitzen a través de contractes de caràcter temporal (representen el 78,4% de les entrades), mentre que les entrades amb contracte indefinit són molt més reduïdes (21,6%).

Característiques laborals de les entrades a l'ocupació a la Mancomunitat – 2020

Per sector d'activitat:		
Agricultura	1,5%	1,9%
Indústria	14,3%	18,8%
Construcció	6,9%	6,3%
Serveis	77,4%	73,1%
Per nivell de qualificació de l'ocupació		
Elemental	53,6%	34,7%
Intermedi	25,1%	24,3%
Elevat	21,4%	34,7%
Per tipus de jornada		
Completa	62,8%	85,6%
Parcial	37,2%	14,4%
Per tipus de contracte		
Indefinit	21,6%	78,4%
Temporal	78,4%	21,6%

Font: Observatori del Treball i Model Productiu

DESTACATS

- ! La distribució per sexe de les entrades a l'ocupació és gairebé equilibrada (51% homes – 49% dones). Des del punt de vista de l'edat, destaquen les persones entre 30 i 44 anys (40,4%),

seguides de les menors de 30 (34,2%). Les que menys entrades a l'ocupació registren són les majors de 45 anys (25,3%). Aquestes dades reforcen la idea que les persones majors de 45 anys són les que més dificultats troben per incorporar-se al mercat de treball.

- ! Un altre element a destacar és que la major part de les entrades a l'ocupació les protagonitzen persones amb educació superior (35,0%), seguides de les persones amb educació secundària. De fet, hi ha una correlació entre el nombre d'entrades a l'ocupació i el nivell formatiu. No obstant això, més de la meitat d'entrades es produeixen a ocupacions que requereixen qualificació elemental. Per tant, hi ha un desajust entre la qualificació de les persones que entren a l'ocupació i els requeriments formatius dels llocs de treball als quals accedeixen.
- ! En la darrera dècada hi ha hagut un canvi quant a la situació laboral de les persones que entren a l'ocupació: mentre que el 2010, la majoria d'entrades es produïen des de la inactivitat, ara ho fan des de l'atur.
- ! Destaca l'elevat pes de les entrades a l'ocupació per part de la població estrangera (més d'un quart del total), tenint en compte que només representen el 13,6% de les persones ocupades.
- ! La caracterització de les entrades a l'ocupació també demostra les majors dificultats per reincorporar-se al mercat de treball de les persones en situació d'atur de llarga durada. Així, només un 21,5% de les entrades a l'ocupació eren de persones que feia més d'un any que no tenien feina.

Transversalitat de les polítiques de gènere en l'àmbit de l'ocupació

L'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes. Això és el que es coneix com a transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere.

El SOIB incorpora, de manera integral, sistemàtica i activa, aquesta transversalitat en l'elaboració de les Polítiques Actives d'Ocupació. Per fer-ho, el primer pas és comptar amb les dades desagregades per sexe. És per això que, al PEOL 2020-2023, les dades s'han desagregat per sexe sempre que ha estat possible.

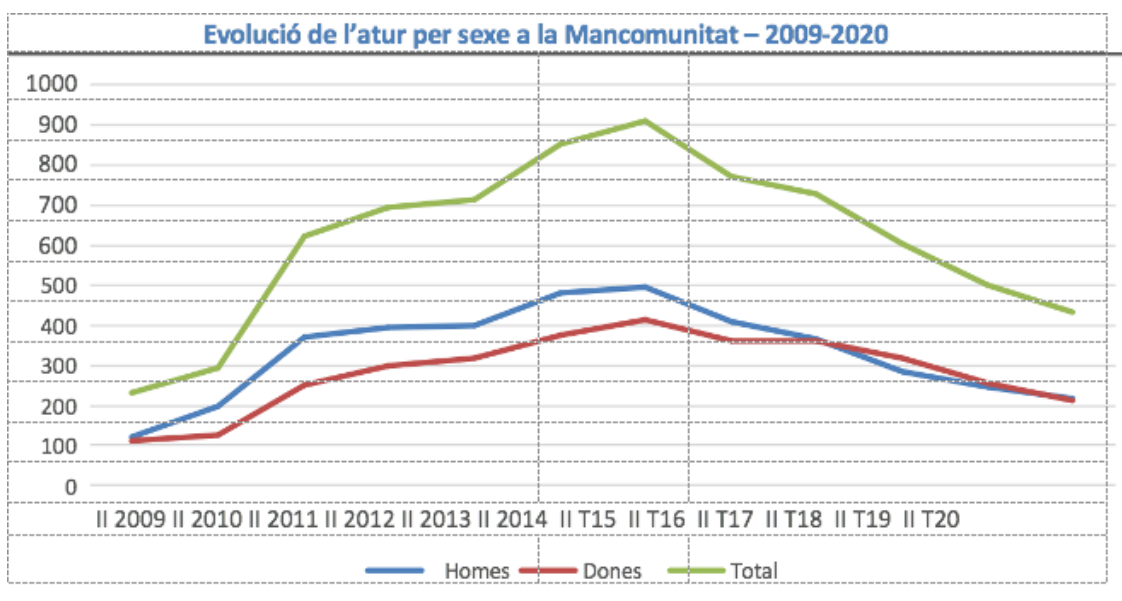
Aquesta desagregació és la que permet dissenyar les polítiques amb perspectiva de gènere i, per tant, treballar per a una igualtat efectiva entre dones i homes.

Encara que les lleis laborals que regulen la participació de les persones al mercat de treball contenen disposicions iguals per a dones i homes i, per tant, les normes garanteixen una igualtat davant de la llei de treballadores i treballadors, les estadístiques mostren que la situació de dones i homes al mercat de treball no és d'igualtat de facto.

Si bé al capítol de diagnosi general de la Mancomunitat s'han presentat totes aquelles dades possibles incorporant la perspectiva de gènere, a continuació es realitza un resum dels aspectes més rellevants pel que fa a la posició de les dones en el mercat de treball de la Mancomunitat.

Al segon trimestre de 2020, hi ha una mitjana total de 680 dones desocupades, xifra que representa el 49,6% del total de persones desocupades a la Mancomunitat. L'atur femení va tenir un important increment a partir de 2010 i, tot i que des de 2014 (any en què hi ha la màxima desocupació femenina amb unes 556 dones desocupades al quart trimestre de l'any) s'està produint una important reducció, no s'han recuperat els nivells previs a 2010. Cal dir que les variacions en el nombre de dones desocupades no és tan notòria com en el cas dels homes, que van experimentar un increment de l'atur més destacat en els primers anys de la crisi però que també estan experimentant un major descens en els darrers anys.

A continuació es mostra un gràfic de l'evolució de l'atur per sexe a la Mancomunitat entre els segons trimestres dels anys 2009 i 2020.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la CAIB

La taxa d'atur femení a la Mancomunitat al segon trimestre de 2020 és de l'11,9%, percentatge superior a la taxa d'atur masculí (10,9%). Tot i això, és inferior a la del conjunt de Balears; aquest menor atur femení a la Mancomunitat a que a Balears que és una constant al llarg dels anys. Per la seva banda, la taxa d'ocupació femenina a la Mancomunitat és del 49,6%, mentre que la masculina és del 59,3%; totes dues, però, són netament superiors a les registrades al conjunt de Balears (44,2% per a les dones i 55,8% per als homes).

Al 2n trimestre de 2020, la taxa d'atur femenina és més elevada entre la població més jove: la taxa d'atur de les dones menors de 19 anys és del 43,9% (a escala estatal, és del 52,3%), mentre que, en dones de 20 a 24 anys, és del 19,9% (29,9% a Balears), i, en dones de 25 a 54 anys, es redueix fins a l'11,2% (16,3% a tot Balears). Per últim, les dones de 55 anys i més tenen una taxa d'atur del 9,7% (14,3% a balears). Per tant, s'observa una correlació negativa entre edat i taxa d'atur: a major edat, menor taxa d'atur.

Segons dades de la Caib per al segon trimestre de 2020, pel que fa a la formació, el 39% de les dones en situació d'atur han cursat la primera etapa d'educació secundària (en el cas dels homes aquest percentatge se situa en el 37,6%), i el 27% compten amb estudis superiors (xifra superior a la dels homes, que és del 21,6%). Per contra, les dones en situació d'atur que són analfabetes, que tenen els estudis primaris

incomplets o que han cursat només l'educació primària representen conjuntament el 7,6% (15,4% en el cas dels homes).

Al segon trimestre de 2020, les dones representen el 51,5% del total de persones en situació d'atur de llarga durada. És important destacar que el 49,4% de les dones que estan a l'atur fa més d'un any que estan en aquesta situació, percentatge superior al dels homes, que és del 45,8%.

D'altra banda, en aquest mateix període, la taxa d'activitat femenina (56,3%) és clarament inferior a la masculina (66,6%), amb 10,3 punts percentuals de diferència. La taxa d'ocupació també es diferencia en 10,2 punts percentuals: 49,7% en les dones i 59,9% en els homes.

A més, la temporalitat femenina (22,6%) també és superior a la masculina (20,53%). El mateix passa amb la parcialitat: les dones presenten una taxa de parcialitat del 22,38% enfront del 7,2% dels homes.

D'acord amb les dades d'atur registrat, el juliol de 2020, el sector serveis és el que concentra un major atur femení (el 77,81% de les dones desocupades ho estan en aquest sector). Dins del sector serveis, les activitats amb un major atur femení són el comerç a l'engròs i al detall (representa el 22,79% de l'atur femení del sector serveis i el 17,74% de l'atur femení total), les activitats administratives i auxiliars (22,74% de l'atur femení del sector serveis i 17,70% de l'atur total) i l'hostaleria (14,44% de l'atur del sector i 11,23% del total). Per la seva banda, el sector industrial concentra el 10,39% de l'atur femení, mentre que en el sector de la construcció i en el sector primari és molt més residual. Resulta d'interès destacar l'elevat percentatge de dones en situació d'atur sense ocupació anterior, que representen el 8,69% del total de dones desocupades (en el cas dels homes, aquest percentatge es redueix fins al 4,8%).

Per grans grups d'ocupació, és important apuntar que s'observen notables diferències entre homes i dones a la Mancomunitat: si bé les ocupacions elementals són el grup d'ocupació on hi ha un major atur femení i masculí (representa el 31,84% de l'atur femení i el 29,81% del masculí), en el cas de les ocupacions referents a la restauració i la venda, l'atur femení és molt superior al dels homes (el 77,16% de les persones desocupades d'aquestes ocupacions són dones, i representa el 30,19% de l'atur entre les dones, per només el 12,34% en el cas dels homes). L'atur femení també és molt més important entre persones empleades d'oficina, comptables i administratives, ja que les dones representen el 81,37% de les persones en situació d'atur d'aquestes ocupacions (el 16,49% de les dones desocupades pertanyen a aquestes ocupacions, per només el 5,21% dels homes). Per contra, en el cas de persones artesanes, treballadores d'indústries i de la construcció, l'atur masculí és molt superior al femení (el 88,33% de les persones desocupades d'aquestes ocupacions són homes).

Tant a la Mancomunitat com al conjunt de Balears hi ha una pitjor situació laboral entre les dones que entre els homes. Efectivament, l'any 2018 el salari brut mitjà de les dones era 6.462,42€ inferior al dels homes en el cas de la Mancomunitat (el de les dones era de 21.110,34€ i, el dels homes, 27.572,761€) i de 5.793,02€ en el cas de Balears (el de les dones era de 20.131,41€ i, el dels homes, 25.924,43€). A més, l'any 2019, el percentatge de contractes temporals és superior entre les dones que entre els homes (el 87,3% dels contractes de les dones són temporals, mentre que en el cas dels homes és el 86,9%).

Segons l'informe "Fragments de coneixement: Evolució de la bretxa salarial de gènere 2010-2020" de l'Observatori del Treball i Model Productiu (actualitzat a 21/02/2020), els punts a destacar són:

- La bretxa salarial de gènere en termes anuals cau, l'any 2017, fins al 23,9%. Aquesta reducció s'explica perquè el salari anual mitjà de les dones s'ha incrementat més que el dels homes (+3,1% i

+0,2%, respectivament). De fet, en la sèrie històrica disponible, aquest augment del salari anual de les dones és el més elevat. Aquest resultat es contraposa a la caiguda, especialment intensa, dels salaris anuals de les dones de 2016, que va donar lloc a un agreujament de la bretxa salarial fins al 26%.

- El salari brut anual mitjà de la població assalariada de la Mancomunitat és de 24.321,6 euros, xifra que suposa un increment en termes nominals de l'1,6% respecte a 2016.
- Per sexe, el salari dels homes s'ha situat en 27.514,1€ de mitjana, mentre que el de les dones ha estat un 23,9% inferior (20.946,6€). En comparació amb l'any 2014, s'ha produït una reducció de 2,1 punts percentuals de la bretxa salarial de gènere en el guany brut anual (en passar del 26% al 23,9%).
- Els col·lectius que presenten una bretxa més elevada són les persones de 55 anys i més, la població amb nacionalitat espanyola, les persones que treballen a temps complet, la població amb contracte indefinit i les persones que treballen en una ocupació elemental.

Pel que fa a la bretxa salarial, cal destacar altres conclusions estretes per l'informe de la UGT de Balears "Bretxa i desigualtats salarials de gènere a Balears":

- El 2017, a la mancomunitat, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 23,9%, 1 punt per sobre de la mitjana Balear. La bretxa per hora treballada va ser del 15,3% a la Mancomunitat i del 14% a Balears.
- La bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys, on, el 2017, a la Mancomunitat, es va situar en un 32,4%.
- La incorporació al mercat laboral dels i les joves es produeix ja amb desigualtat salarial. Les menors de 25 anys cobren un 23% menys que ells. Una de les raons és la segmentació laboral: les noies estan ocupades en sectors i ocupacions típicament feminitzats, com els serveis, pitjor remunerats. En general, com més feminitzat està el sector, més baixa és la seva remuneració.
- Existeix una forta segregació ocupacional. El 84% de les dones de la mancomunitat estan ocupades en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i oficina, i ocupacions elementals.
- Són justament aquestes ocupacions les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, la bretxa a les ocupacions elementals i serveis de restauració, personals i venda tenien uns salaris mitjans de 10.668 i 13.762 euros bruts anuals i una bretxa del 37,4% i del 36,1% respectivament (dades 2016 a la Mancomunitat), mentre el salari mitjà de les dones se situava en 20.325 euros i la bretxa mitjana, en un 26%.

- Als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial – la bretxa entre salaris de dones i homes que cobren el 10% dels salaris més baixos és del 39,8% a la Mancomunitat, gairebé 16 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial que, com hem vist, és del 23,9%.
- Segons les xifres, 7 de cada 10 persones que cobraven menys de mil euros eren dones.
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2018, a la Mancomunitat, la bretxa del salari base va ser d'un 18,4%, mentre que la dels complements va ser del 36,4%.
- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen a empreses de reduïda dimensió va ser del 29,7%, 3,7 punts més que la mitjana de la bretxa a la Mancomunitat l'any 2016, quan es va situar en el 26%.

Un darrer factor de desigualtat entre dones i homes a considerar és la conciliació laboral, personal i familiar. Les dones compten amb més dificultats que els homes per a conciliar ja que la seva dedicació a les activitats de la llar i la família són majors que en el cas dels homes. Així ho indiquen les dades publicades per IBESTAT a partir de l'enquesta de l'ús del temps de 2018. Les dones d'entre 18 i 65 anys dediquen, a la Mancomunitat, una mitjana de 28 hores i 21 minuts per setmana a activitats de la llar i la família. Aquesta xifra gairebé dobla la dels homes (14 hores i 35 minuts).

Si es comparen les hores dedicades al treball remunerat, els homes dediquen 27 hores i 11 minuts per setmana; les dones, 19 hores i 15 minuts. Si se sumen les hores dedicades a treball remunerat amb les dedicades a activitats de la llar i la família, el total de les dones (47 hores i 36 minuts) és clarament superior al dels homes (41 hores i 46 minuts). A més, la càrrega total de treball diària és netament superior en el cas de les dones de totes les franges d'edat.

Aquesta manca d'equitat en la dedicació a les activitats de la llar i la família dificulta a les dones la participació plena en el mercat de treball, així com la participació en altres esferes com la vida pública o el lleure. Així, es reproduïx el model patriarcal on els homes es dediquen a l'activitat productiva i, les dones, a la reproductiva. Per trencar amb aquesta situació, cal incloure la perspectiva de gènere també en la definició de mesures de conciliació laboral, personal i familiar. Així mateix, la disposició de dades poc actualitzades demostra que cal un impuls en aquest àmbit.

DESTACATS

- ! Si bé més de la meitat de la població de la Mancomunitat són dones, de manera general i, més concretament al mercat de treball, encara es donen moltes situacions de discriminació estructural cap a les dones. Per tal de caminar cap a una igualtat de gènere real i efectiva, s'incorpora la transversalitat de gènere en totes les polítiques de l'àmbit de l'ocupació.

- ! Les taxes d'activitat i ocupació femenines són clarament inferiors a les masculines (10 punts percentuals per sota). Per la seva banda, les taxes d'atur (+1 punt percentual), temporalitat (+2 punts percentuals) i parcialitat (+15 punts percentuals) són majors en el cas de les dones que en el dels homes. L'atur de llarga durada també afecta més a les dones (49,4%) que als homes (45,8%). La bretxa salarial és de gairebé 6.500€/any a la Mancomunitat, xifra fins i tot superior a la de Balears. A més, pel que fa a la conciliació laboral, personal i familiar, la suma d'hores dedicades al treball remunerat i les dedicades a activitats de la llar i la família és netament superior en el cas de les dones (gairebé sis hores més a la setmana que els homes). Per tant, la càrrega total de treball diària és superior en el cas de les dones. Aquesta circumstància dificulta a les dones la participació plena en el mercat de treball, així com en altres esferes com la vida pública o el lleure.
- ! Finalment, un últim element a destacar és la distribució de l'atur per grups d'ocupació i sexe. En ocupacions vinculades a la restauració i a la venda o entre les persones empleades d'oficina, comptables i administratives, més de tres quartes parts de les persones en atur són dones. Generalment, els sectors més feminitzats són els que pitjors condicions salarials tenen.

Grups desfavorits o especialment afectats per l'atur

Aquest capítol descriu les característiques més rellevants dels col·lectius de persones que prioritza aquest Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació: persones joves, dones víctimes de violència masclista, dones caps de famílies monomarentals, persones en situació d'atur de llarga durada, persones majors de 45 anys, persones amb baixa qualificació, persones amb discapacitat, persones immigrants, persones en risc o situació d'exclusió social, i persones treballadores autònomes.

Aquesta elecció s'ha fet partint de l'anàlisi de l'evolució de diferents indicadors de mercat de treball. Si bé l'atur s'ha anat reduint de manera estable des de l'any 2015, aquesta reducció no ha sigut homogènia entre el conjunt de la població, deixant determinats col·lectius en situació de vulnerabilitat. Per tant, aquests col·lectius requereixen una intervenció pública de major intensitat i especialització, per tal d'afavorir la seva inserció laboral i reduir així la seva vulnerabilitat.

A continuació es recull informació detallada sobre cada un dels col·lectius d'intervenció prioritària per al període 2019-2020.

a. Persones joves

Es consideren persones joves aquelles per sota dels 30 anys. La desocupació juvenil és un fenomen que encara afecta tant a la Mancomunitat com al conjunt de Balears. La població jove presenta una temporalitat laboral per sobre de la mitjana de la població ocupada, i pateix especialment la situació de dualitat del mercat de treball, el que complica la seva inserció i permanència en el treball.

La dificultat de la població jove per trobar feina a la Mancomunitat es deu, en part, al fet que, abans de 2010, moltes persones joves amb baixa qualificació es van ocupar en sectors que van resultar especialment

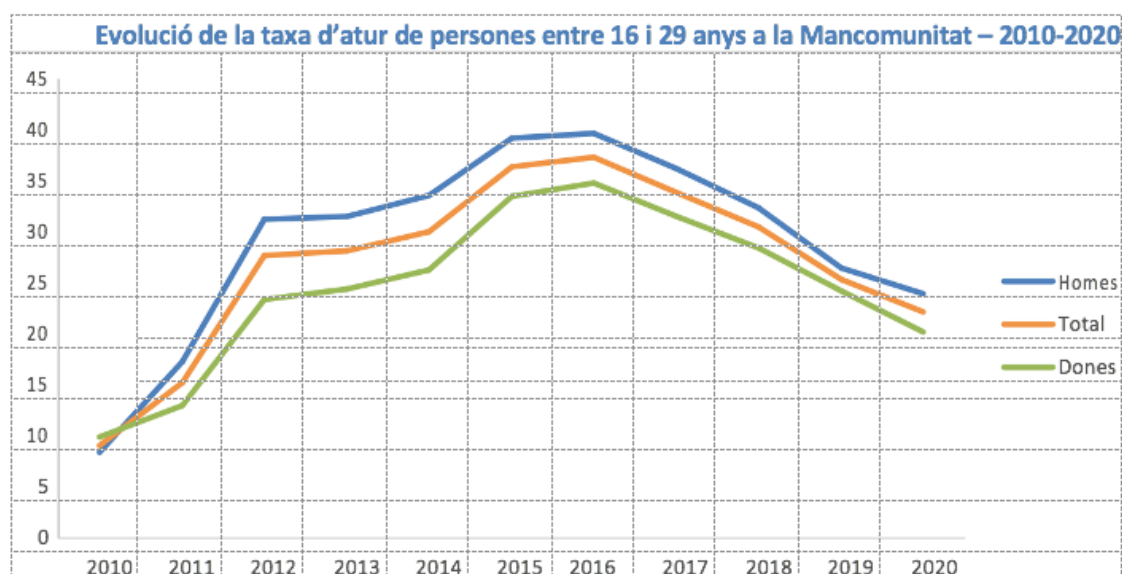
afectats posteriorment (principalment, la indústria). Així mateix, es deu a la manca d'oportunitats conseqüència de la crisi econòmica, fins i tot per joves amb estudis superiors.

Segons les dades de l'IBESTAT (i a partir de les dades de l'enquesta de població activa de l'INE), al 2020, el nombre de persones joves actives és de 3.199, amb una taxa d'activitat del 59,59%, 1,71 punts percentuals inferior a la taxa d'activitat general. El total de persones joves ocupades ascendeix fins a les 2.523, amb una taxa d'ocupació del 47%, 7,3 punts percentuals inferior a la general. La població en situació d'atur d'entre 16 i 29 anys és de 1.133 (taxa d'atur del 21,1%, 9,7 punts superior a la general). La variació interanual del nombre de joves en situació d'atur de 16 a 29 anys és creixent (+2,3%), sent decreixent en el cas dels homes (-1,6%) i creixent en el de les dones (+4%). En canvi, si ens centrem en les persones de 16 a 24 anys, la seva evolució interanual és decreixent (-3% homes i 0% dones).

La taxa d'atur juvenil a la Mancomunitat se situa en el 21,1%, percentatge àmpliament superior al del conjunt de la població (11,4%). Segons les dades de l'EPA, el nombre d'homes joves sense feina és superior al de dones, i la taxa d'atur juvenil masculí (22,5%) també és superior a la femenina (19,6%), a diferència del conjunt de la població.

L'EPA també ens dona informació sobre altres elements que caracteritzen l'ocupació juvenil: la taxa de temporalitat entre les persones joves menors de 25 anys se situa en el 64,43%, davant el 21,59% de la taxa general. D'altra banda, la taxa de parcialitat juvenil és del 45,45%, davant el 14,35% de la taxa global.

Pel que fa a l'evolució de la taxa d'atur de les persones entre 16 i 29 anys, s'observa un creixement molt acusat de 2009 a 2015, passant del 9,1% al 37,4%. Des de llavors, la tendència s'ha invertit (22,2% el 2020). Des del punt de vista del gènere, la taxa d'atur dels homes és superior a la de les dones de manera constant des del 2010.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

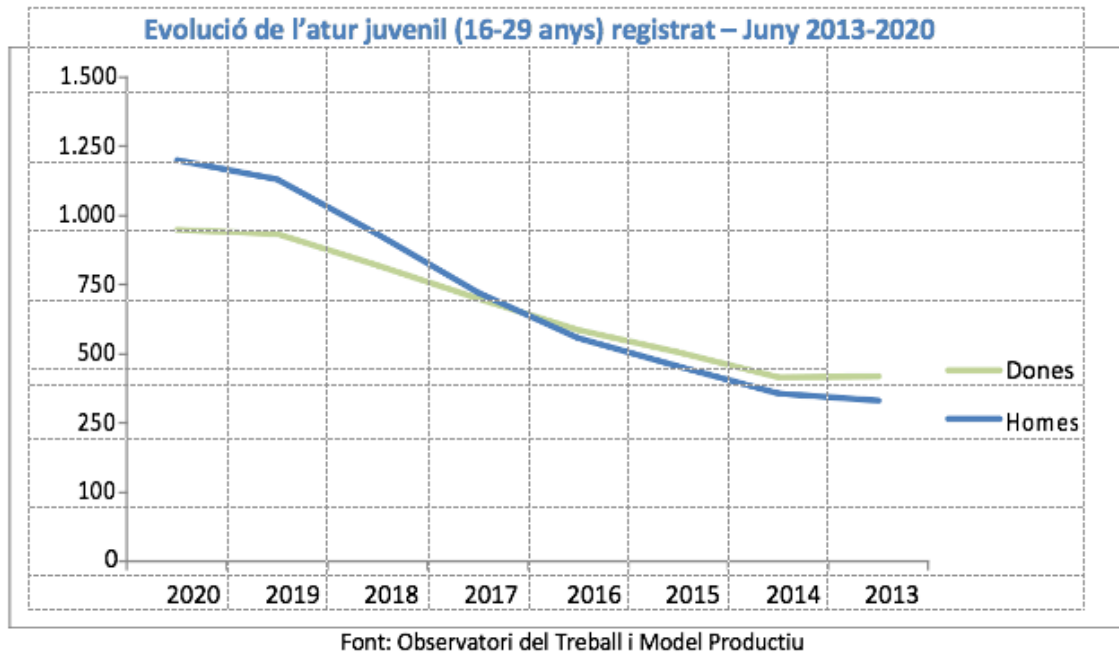
En la taula següent es presenten les principals dades referents a l'atur juvenil recopilades en el registre del SOIB (atur registrat) per 2020. Cal tenir en compte, però, que les persones joves acostumen a fer un menor ús dels serveis públics d'ocupació. A més, com també passa al conjunt de la població, mentre que a l'EPA surten més homes (joves i en global) que dones en situació d'atur, al registre del SOIB això s'inverteix. Aquesta situació, en què una part rellevant dels homes no es registren a les oficines del SOIB, necessita ser analitzada.

Perfil de la població juvenil en situació d'atur (16-29 anys) registrat – Juny 2020

	Valor	%	Variació interanual (%)
Per sexe			
Homes	6.265	46%	-4,4%
Dones	7.403	54%	0,6%
Per nivell de formació assolit			
Educació primària	2.845	21%	-9,6%
Prog. FP sense títol	41	1%	-3,4%
1a E. Secundària	5.877	43%	9,4%
Prog. FP Tit/1a Et	19	1%	0,2%
2a E. Secundària	2.499	18%	-2,2%
Prog. FP Tit/2a Et	12	1%	-3,5%
FP superior	575	4%	-3,6%
Ensenyament universitari	1.698	12%	4,8%
E. universitari 3r cicle	32		
Per sector d'activitat			
Agricultura i pesca	254	1%	-15,2%
Indústria	560	4%	-0,4%
Construcció	1.257	9%	-10,2%
Serveis	10.733	78%	1,3%
Sense ocupació anterior	864	6%	-7,7%
Per nacionalitat			
Espanyols	11.344	83%	-1,2%
UE-28 no espanyols	1.239	9%	-3,7%
Extracomunitaris	1.085	8%	-0,3%
Total	13.668	100%	-1,7%

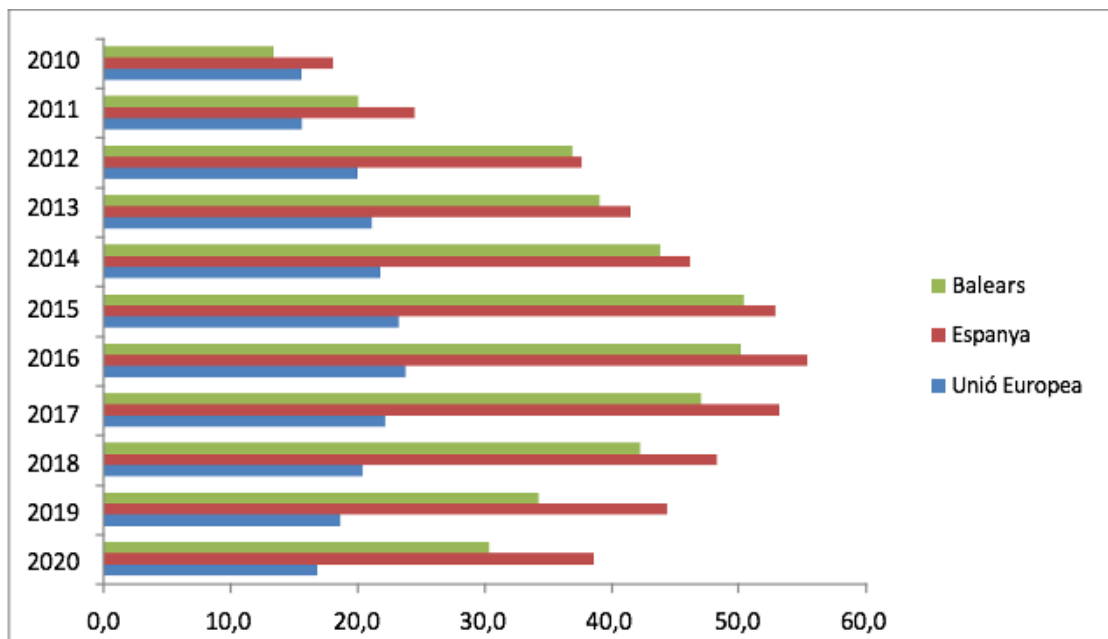
Font: Butlletí de Joves i Mercat de Treball⁴¹. Observatori del Treball i Model Productiu

Si s'analitza l'evolució de l'atur registrat de persones joves (entre 16 i 29 anys), s'observa que, des de juny de 2013 ha augmentat, passant de les 2.588 el 2013, a les 2.024 de 2020. Cal destacar que, des de la perspectiva de gènere, no només les dones registrades a l'atur han passat a ser més que els homes des de 2017 sinó que, a més, el nombre de dones registrades ha crescut entre juny de 2019 i juny de 2020.



Per tal de comptar amb un coneixement més profund sobre l'atur juvenil i poder fer una comparativa amb altres nivells territorials, també s'han analitzat les dades recopilades per EUROSTAT. Segons dades de l'EUROSTAT, a Balears, l'any 2020, la taxa d'atur juvenil (persones d'entre 15 i 24 anys) es va situar en el 30,4%, xifra molt superior a la mitjana europea (16,8%) però netament inferior a la mitjana espanyola (38,6%). Des de 2009, l'evolució de l'atur juvenil ha estat força negativa en tots els àmbits territorials, però ha tingut una major incidència a Balears que al conjunt de la UE. Efectivament, entre els anys 2009 i 2019, la taxa d'atur juvenil a Balears ha passat del 13,4%, xifra fins i tot inferior a la mitjana europea d'aquell any (15,6%), al 30,4% de 2019. El percentatge més alt va ser el de l'any 2014, un 50,4%. Des de llavors, la taxa d'atur juvenil (15-24) s'ha reduït gairebé un 40%. Per la seva banda, la taxa europea ha passat del 15,6% al 16,8% actual, amb un pic màxim el 2013 (23,8%).

Taxa d'atur juvenil (15-24 anys) a Balears, Espanya i la UE – 2010-2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

La taxa d'atur de la població de 16 a 29 anys, el 2020, es redueix fins al 22,2%, dada encara llunyana de l'europea: 13,2%.

Pel que fa a la contractació, segons dades de l'IBESTAT, les persones joves d'entre 16 i 29 anys van signar un total d'1.318.916 contractes durant l'any 2020, xifra que representa el 41,38% del total de la contractació a Balears. L'11,25% dels contractes signats per joves són indefinits, mentre que el 88,75% han estat temporals (el pes dels contractes temporals és lleument més elevat entre les persones joves que en el total de la població, en què se situa en el 87,09%). En qualsevol cas, el pes dels contractes temporals entre les persones joves s'està reduint, encara que molt lleugerament.

És important destacar que, en els darrers anys, s'observa una tendència a l'alça pel que fa al nombre de contractes signats per joves: l'any 2020 es comptabilitzen un 9,1% més de contractes respecte a l'any 2019. Aquest increment de la contractació juvenil és superior al del conjunt de la població (6,7%). Val a dir que aquest increment s'ha produït tant en el cas dels contractes indefinits com en el dels temporals (increment del 13,26% i 8,62% respectivament).

DESTACATS

- ! La població jove (16-29 anys) té unes taxes d'activitat (59,59%) i d'ocupació (47%) més baixes que el global de la població (61,3% i 54,3%) i, sobretot, una taxa d'atur molt més elevada (21,1%-11,4%). Si bé la taxa d'atur jove masculina (22,5%) és més alta que la femenina (19,6%) (al contrari que en el total de la població), en el darrer any, ha crescut el nombre de dones joves a l'atur, mentre que s'ha produït un descens en el d'homes. Aquestes dades són millors que les estatals

però encara llunyanes de les de la Unió Europea. De fet, la taxa d'atur juvenil (15-24 anys) a la UE ja està a prop dels nivells de 2008, cosa que no succeeix a Balears.

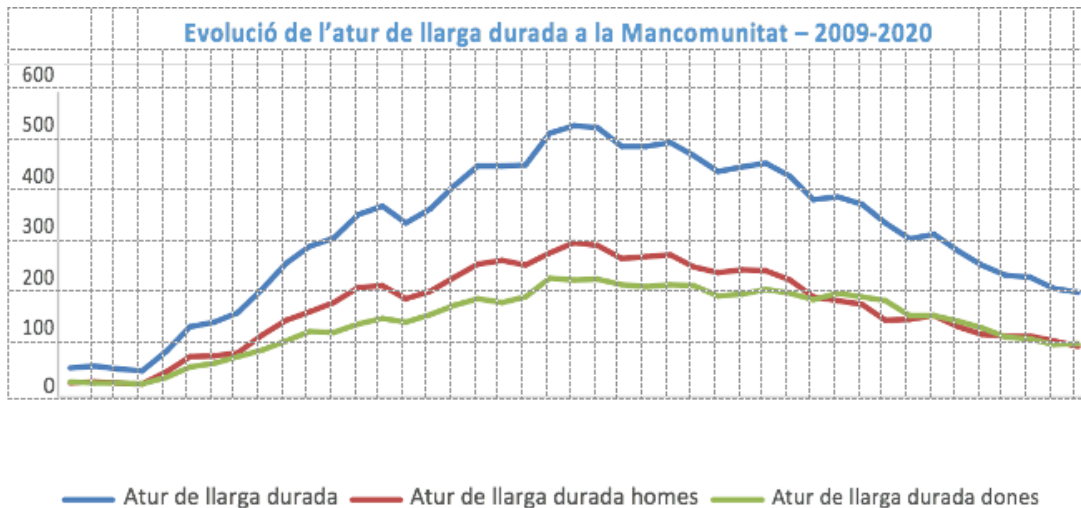
- ! Un altre element a destacar és la gran diferència entre les dades de l'EPA i les d'atur registrat. Aquestes confirmen que les persones joves acostumen a fer un menor ús dels serveis públics d'ocupació. Igual que en el cas del total de la població, el nombre d'homes joves registrats (46%) és menor al de les dones (54%), malgrat tenir una taxa d'atur major.
- ! Dos elements que demostren l'especial situació de precarietat de les persones joves són les elevades taxes de temporalitat i de parcialitat que pateixen comparat amb el conjunt de la població. (64%-22% / 45%-14%).
- ! La dada més positiva és la de contractació, ja que, l'any 2020, les persones d'entre 16 i 29 anys van ser el col·lectiu que més contractes va formalitzar: 1.318.916 – 41,38% del total (superant a les franges 30-44 i més de 45). La variació interanual va ser superior a la mitjana del conjunt de la població i els contractes indefinits van créixer més que els temporals. Tot i això, cal recordar que són el grup més afectat per la rotació laboral.

d. Persones en situació d'atur de llarga durada

La reducció en el temps a l'atur és un dels factors crítics per sortir de la situació de desocupació ja que, a mesura que aquest temps augmenta, es redueixen les probabilitats de trobar feina i la cobertura econòmica per la situació d'atur. Això és degut, segons indiquen diversos estudis⁴⁶, al fet que, en els processos de selecció de personal, s'observa una clara preferència a valorar més positivament i, per tant, a seleccionar les persones que fa poc temps que són a l'atur. Aquesta preferència se situa per sobre del nivell de formació i de l'experiència, i es dona també en contextos de creixement econòmic.

Atenent dades de l'EPA, a la Mancomunitat, el nombre de persones que el segon trimestre de 2020 feia més d'un any que estava en situació d'atur era de 195. D'aquestes, 94 són homes i 92, dones. Cal destacar que el 29,7% de persones en situació d'atur fa més de dos anys que busca feina.

A partir de 2010, el nombre de persones en situació d'atur de llarga durada va créixer de manera exponencial, tot i que cal apuntar que, des de 2014, es detecta una disminució (més notòria en el cas dels homes que en el de les dones). Tanmateix, aquesta disminució no és suficient per tornar als nivells d'atur de llarga durada previs a 2010. En aquest sentit, cal destacar que, al segon trimestre de 2010, el nombre de persones en situació d'atur de llarga 112.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA

L'important increment del nombre de persones en situació d'atur de llarga durada va provocar que arribessin a tenir un pes molt destacat dins de l'atur en general. Al tercer trimestre de 2016, les persones que feia més d'un any que no treballaven representaven el 61,1% del total de persones desocupades mentre que, l'any 2009, representaven només el 23%. A l'últim trimestre del qual es té informació, segon de 2020, aquest percentatge és d'un 47,55%.

A més, és important destacar que el 62,5% de les persones en atur de llarga durada fa 2 anys o més que no treballen (representa el 29,7% del total d'atur).

Pel que fa al perfil de les persones en situació d'atur de llarga durada, cal dir que, al segon trimestre de 2020, hi ha un lleuger predomini de les dones, que representen el 51,5% davant els homes (48,5%).

Segons dades d'atur registrat (Observatori del Treball i Model Productiu), al mes d'agost de 2020, hi havia un total de 5.397 persones en situació d'atur de llarga durada. Aquesta xifra representa un 39,49% del total de l'atur registrat. De les 5.397 persones, 1.899 són homes (35,19% sobre el total d'homes registrats) i 2.301 són dones (42,64% sobre el total de dones registrades). Per tant, com ja es produïa en el cas de les dades de l'EPA, les dones estan més afectades per l'atur de llarga durada que els homes.

D'altra banda, si comparem les dades de l'EPA (47,55% sobre el total de l'atur) amb les d'atur registrat (39,49% sobre el total d'atur registrat), observem una diferència de 8 punts percentuals. Aquesta es pot explicar per diversos factors com ara l'efecte desànim entre les persones que porten més temps en situació d'atur, la finalització de prestacions per desocupació, etc.

D'acord amb les dades d'atur registrat, el col·lectiu més afectat per l'atur de llarga durada és el de les persones de 45 anys i més, les quals, l'agost de 2020, suposen el 75,62% del total de persones desocupades de llarga durada. Per la seva banda, les persones d'entre 30 i 44 anys representen el 20,98% del total i, les menors de 30 anys, el 3,4%.

Per nivell formatiu, el col·lectiu més gran de persones en situació d'atur de llarga durada correspon a persones que compten amb Educació general – Estudis Secundaris (64,41% de les persones desocupades de llarga durada), seguit a molta distància pel grup de persones amb estudis primaris complets (9,22%) i estudis primaris incomplets (5,49%). Aquesta xifra s'explica en gran part perquè la majoria de la població compta amb l'educació general – estudis secundaris. El pes de les persones en situació d'atur de llarga durada amb educació general sobre el total de persones en situació d'atur amb aquest nivell formatiu és d'un 41,36%.

Quant a l'atur de llarga durada per sectors, en els serveis hi ha un major nombre de persones en aquesta situació (el 67,35% de l'atur de llarga durada correspon a aquest sector), seguit de la indústria (14,84%) i la construcció (9,24%). Amb tot, el sector on hi ha un major atur de llarga durada en termes relatius és en la indústria, ja que el 51,80% de les persones desocupades d'aquest sector fa més de 12 mesos que no tenen feina. També és força notori el pes de l'atur de llarga durada en la construcció, que representa el 41,99% del total d'atur d'aquest sector.

DESTACATS

- ! Un dels principals problemes a què s'enfronta el mercat laboral de la Mancomunitat és l'atur de llarga durada. A mesura que el temps en situació d'atur augmenta, les probabilitats de trobar feina es redueixen, així com la cobertura econòmica per situació d'atur. Per tant, la reducció del temps a l'atur es considera crítica per sortir de la situació de desocupació.
- ! Cal destacar que gairebé la meitat de persones en situació d'atur a la Mancomunitat fa més d'un any que és a l'atur i, gairebé un terç, més de dos. El nombre de persones en situació d'atur de llarga durada ha crescut tres cops des de 2010. Des de la perspectiva de gènere, aquesta circumstància afecta lleugerament més a les dones.
- ! Existeixen diferències entre les dades de l'EPA i les d'atur registrat, com a la resta d'estadístiques. D'una banda, el pes de l'atur de llarga durada sobre el total de l'atur registrat no arriba al 40%, amb 8 punts de diferència respecte a la dada de l'EPA. Això es pot explicar per l'efecte desànim o la finalització de prestacions per desocupació, entre d'altres. D'altra banda, el nombre de dones registrades a l'atur que fa més d'un any que busquen feina gairebé dobla al d'homes.

e. Persones majors de 45 anys

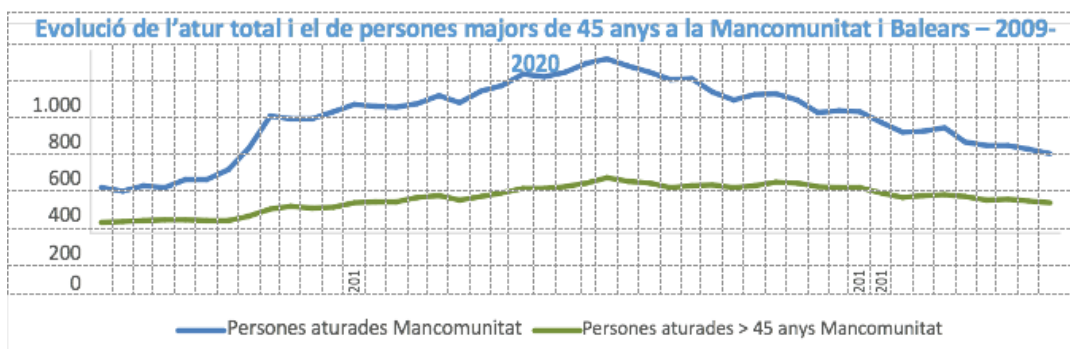
Segons dades de l'EPA, al segon trimestre de 2020 hi havia fins a 1.575 persones desocupades de 45 anys o més a la Mancomunitat. D'aquestes, 715 eren homes (el 45,39%) i 792, dones (el 50,30%), de manera que es pot afirmar que l'atur té una major incidència entre el col·lectiu masculí d'aquesta franja d'edat. Això no ha estat sempre així. Entre el segon trimestre de 2017 i el tercer trimestre de 2019, el nombre d'homes desocupats majors de 45 anys va ser inferior al nombre de dones. Des de llavors, la tendència s'ha invertit. Un factor que podria explicar això és el pas d'un determinat volum de dones majors de 45 anys en situació d'atur a situació d'inactivitat.

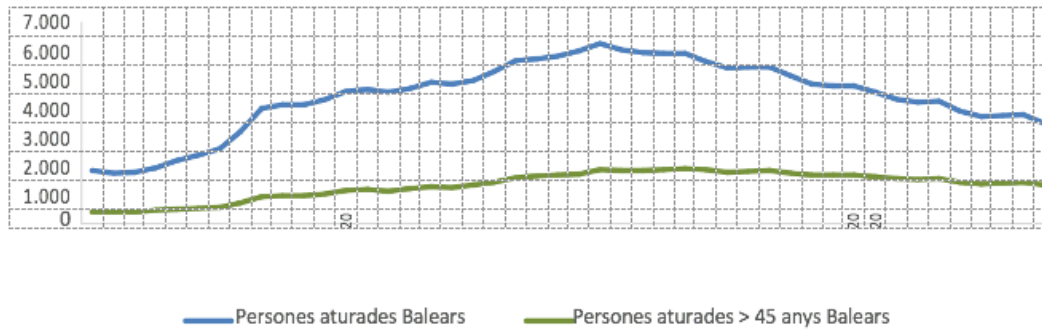
Es calcula que, al segon trimestre de 2020, la taxa d'atur entre les persones majors de 45 anys va ser del 10,09%, xifra inferior a la taxa d'atur pel conjunt de la població (11,39%). Amb tot, cal tenir present que el col·lectiu de persones majors de 45 anys presenta una taxa d'activitat molt més reduïda que la de la població en general i que la taxa d'ocupació és també molt més reduïda entre les persones majors de 45 anys que entre el conjunt de la població.

Segons dades de l'atur registrat del mes de setembre de 2020, 500 persones en situació d'atur són majors de 45 anys, el 53,82% del total de l'atur registrat. D'aquestes, el 57,13% són dones i el 42,87%, homes. L'edat de les persones en situació d'atur majors de 45 anys s'ha incrementat: el 27,26% d'aquest col·lectiu tenen entre 55 i 59 anys i el 26,43%, entre 60 i 64 anys. Presenten un nivell formatiu molt baix o baix: el 16,37% amb formació fins a estudis primaris i el 80,66% fins al graduat escolar, però cada vegada hi ha més persones majors de 45 anys en situació d'atur amb formació universitària o de formació professional.

Les persones majors de 45 anys en situació d'atur provenen majoritàriament del sector serveis (69,15%), i continuen desenvolupant treballs poc qualificats i ocupacions elementals (30,75%). Cada vegada porten més temps en situació d'atur de llarga durada i de molt llarga durada: el 55,74%, més de 12 mesos en situació d'atur i, d'aquestes persones, el 70,98%, més de dos anys. A més, han passat de cobrar majoritàriament una prestació contributiva l'any 2008, a percebre una prestació assistencial (el 54,50% del total). El 38,55% no cobren prestacions per desocupació.

Tant a la Mancomunitat com al conjunt de Balears, l'atur entre les persones majors de 45 anys ha seguit una evolució similar a l'evolució general de l'atur per a tota la població, amb un important increment entre els anys 20010 i 2016, quan arriba als seus nivells màxims, i una certa estabilització en els darrers anys. De fet, es detecta un cert descens del nombre de persones desocupades (molt més notori en el cas de Balears que a la Mancomunitat), però no tan evident com en l'atur de la població en general. És per això que es pot afirmar que les persones majors de 45 anys tenen més problemes per reincorporar-se al mercat laboral.





Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

L'important impacte que ha tingut la crisi econòmica sobre l'atur entre persones de més de 45 anys queda demostrat pel fet que, al segon trimestre de 2018, les persones desocupades de més de 45 anys representen el 38,22% del total de persones en situació d'atur a la Mancomunitat, i aquest és un percentatge que ha anat en augment en la darrera dècada (24,27% al segon trimestre de 2010). Això es reproduïx tant en el cas de les dones: 36,09% (2T2020) per 22,31% (2T2010) del total de dones en situació d'atur, com en el cas dels homes: 40,31% (2T2020) per 25,77% (2T2010) del total d'homes en situació d'atur.

El col·lectiu de persones majors de 45 anys presenta unes característiques especials que el fan especialment vulnerable en cas de pèrdua d'ocupació. Algunes d'aquestes són: la necessitat d'haver de fer un sobreesforç per poder desenvolupar noves activitats (que es deriva del fet habitual d'haver realitzat la mateixa feina durant molts anys), l'existència de responsabilitats familiars o l'handicap de l'edat a l'hora de trobar una nova feina.

És per aquest motiu que el grup de població de 45 anys o més té un tracte prioritari i específic en l'Estratègia per a l'Ocupació a la Mancomunitat, prioritat que també recull aquest PEOL. Així es busca anticipar-se a la possibilitat que més persones en aquesta franja d'edat caiguin en l'atur de llarga durada, evitant d'aquesta manera els perjudicis associats a aquesta situació, que ja s'han exposat.

DESTACATS

- ! Les persones majors de 45 anys tenen cada cop més dificultats per reincorporar-se al mercat de treball, com demostra el fet que són el grup d'edat amb menys trànsits cap a l'ocupació tant des de l'atur com des de la inactivitat. A més, segons dades de l'EPA, representen gairebé el 40% del total de persones en situació d'atur. Així mateix, cal destacar que la tendència ha estat creixent en la darrera dècada (el 2010, representaven menys d'un quart del total de la població en atur).
- ! Si bé la seva taxa d'atur (10,09%) és lleugerament inferior a la del conjunt de la població (11,39%), cal tenir en compte que les taxes d'activitat i ocupació són clarament menors.
- ! Són el grup d'edat més afectat per l'atur de llarga durada, situació que agreuja encara més la seva posició respecte al mercat (més de la meitat fa més d'un any que busca feina).

- ! Un altre element que demostra la cronificació d'aquest col·lectiu en la desocupació és el fet que, el 2010, la majoria cobrava la prestació contributiva mentre que ara, més de la meitat percep una prestació assistencial i gairebé el 40% no cobra cap prestació per desocupació.
- ! Les principals raons que expliquen les especials dificultats de les persones majors de 45 anys per inserir-se en el mercat de treball són, entre altres: manca de competències digitals, certes mancances formatives, la necessitat de fer un sobre esforç per poder desenvolupar noves activitats per haver realitzat la mateixa feina durant molts anys, o el desenvolupament d'ocupacions ara obsoletes. Tanmateix, el principal problema és la pròpia dinàmica del mercat.

f. Persones amb baixa qualificació

Es consideren persones amb baixa qualificació aquelles que han assolit com a màxim la primera etapa d'educació secundària i similar (segons la nova codificació de la CNED 2016) o educació secundària 1a etapa i formació i inserció laboral corresponent (segons la codificació CNED 2000).

L'evolució de les persones en situació d'atur amb baixa qualificació a la Mancomunitat ha estat la següent. Al segon trimestre de 2010, hi havia 8.763 persones amb baixa qualificació en situació d'atur. Sobre un total de 13.668 persones en situació d'atur, les que tenien baixa qualificació representaven un 64,11%. Aquest percentatge es va reduir en el segon trimestre de 2020 fins al 49,35% (6.809 persones).

Persones amb baixa qualificació en situació d'atur a la Mancomunitat i Balears – 2T 2010 i 2T 2020

	Persones analfabetes	Educació primària		Ed. secundària 1a etapa i formació i inserció laboral corresponent
2T 2010⁵⁰				
Persones en situació d'atur, en milers				
Mancomunitat	9,9		94,3	78,0
Balears	28,9		542,7	835,2
	Persones analfabetes	Estudis primaris incomplets	Educació primària	1a etapa ed. secundària i similar
2T 2020⁵¹				
Persones en situació d'atur, en milers				
Mancomunitat	2,2	8,5	38,4	164,1
Balears	25,9	92,0	358,7	1373,9

Font: INE

Malgrat la millora observada en les dades, aquesta es deu en part a l'augment de la qualificació en una part de la població abans amb baixa qualificació. Per tant, les persones amb baixa qualificació en situació d'atur encara tenen moltes dificultats per accedir al mercat. És per això que les polítiques d'ocupació de formació professional per a l'ocupació i els programes integrals que combinen formació i altres serveis ocupacionals per incrementar el nivell de qualificació de les persones en situació d'atur són molt necessaris. També ho

són els processos d'acreditació de competències d'aquelles persones que administrativament no tenen acreditada oficialment la competència adquirida via experiència laboral i/o formació no formal, com a fórmula per ajustar millor la realitat d'aquesta estadística.

A més, la formació professional per a l'ocupació acredita les competències professionals de les persones que superen l'esmentada formació en els nivells de qualificació més demandats pel mercat laboral, especialment en el sector industrial, és a dir, de persones tècniques de nivell 2 i 3 (sistema nacional de les qualificacions professionals).

Com indica l'informe "Getting Skills Right: Spain" de l'OCDE, la demanda del mercat de treball al conjunt de l'Estat és molt polaritzada. Hi ha molts llocs de treball que requereixen un alt nivell de qualificació (un 37% de les persones treballadores tenen feines que requereixen educació terciària), i molts que requereixen només educació primària o una altra qualificació més baixa (25%). Tot i això, l'oferta de força de treball amb baixa qualificació és clarament superior a la demanda (43% de les persones adultes tenen una qualificació per sota de l'educació secundària superior, mentre que el 25% dels llocs de treball requereixen aquesta qualificació). Per tant, hi ha un clar desajust de qualificació entre oferta i demanda i una part de la demanda (persones tècniques de qualificació intermèdia) no coberta.

DESTACATS

- ! Les persones amb baixa qualificació es troben en una situació d'especial dificultat per accedir al mercat de treball, tot i que el seu pes sobre el total d'atur s'ha reduït en gairebé 13 punts percentuals en la darrera dècada. Això es deu, principalment, a la millora global de la qualificació de la població. De fet, les estadístiques d'entrades a l'ocupació demostren que gairebé dos terços d'aquestes les protagonitzen persones amb formació secundària de 2a etapa o superior. Per tant, la situació de vulnerabilitat de les persones amb baixa qualificació queda patent.
- ! També es detecta un desajust de qualificació entre oferta (43% de persones amb baixa qualificació) i demanda (25% de llocs de treball oferts amb baixa qualificació), així com una part de la demanda no coberta (persones tècniques de qualificació intermèdia).

g. Persones amb discapacitat

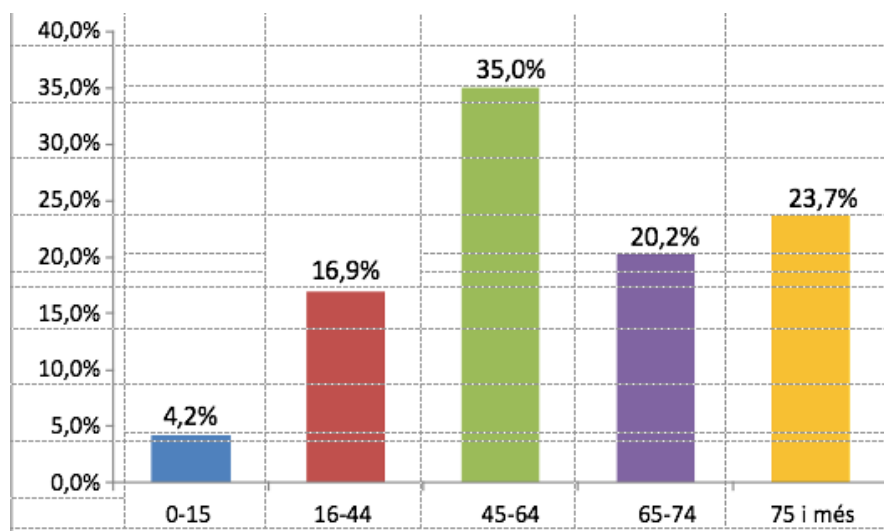
Les dificultats per trobar feina de les persones amb discapacitat, en entorns protegits o al mercat laboral ordinari, les converteix en un col·lectiu prioritari en el disseny de polítiques d'ocupació, com indica, per exemple, l'Estratègia espanyola sobre discapacitat (2012-2020)⁵⁴.

Segons dades de l'IBESTAT, l'any 20120, a la Mancomunitat, es comptabilitzen fins a 406 persones amb algun tipus de discapacitat, xifra que representa aproximadament el 7,3% del total de la població. En els darrers anys hi ha hagut un increment força important del nombre de persones amb algun tipus de discapacitat: entre 2011 i 2020 el nombre de persones amb discapacitat ha augmentat en 142 persones (suposa un

increment del 35,1%). Entre aquests anys, l'increment de les persones amb discapacitat és molt superior a l'increment del nombre total de població.

Per franges d'edat, s'aprecia com el nombre de persones amb discapacitat reconeguda augmenta paral·lelament a l'envelliment de la població, és a dir, a més edat, major nombre de persones amb discapacitat.

Persones amb discapacitat per franges d'edat a Mancomunitat – 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

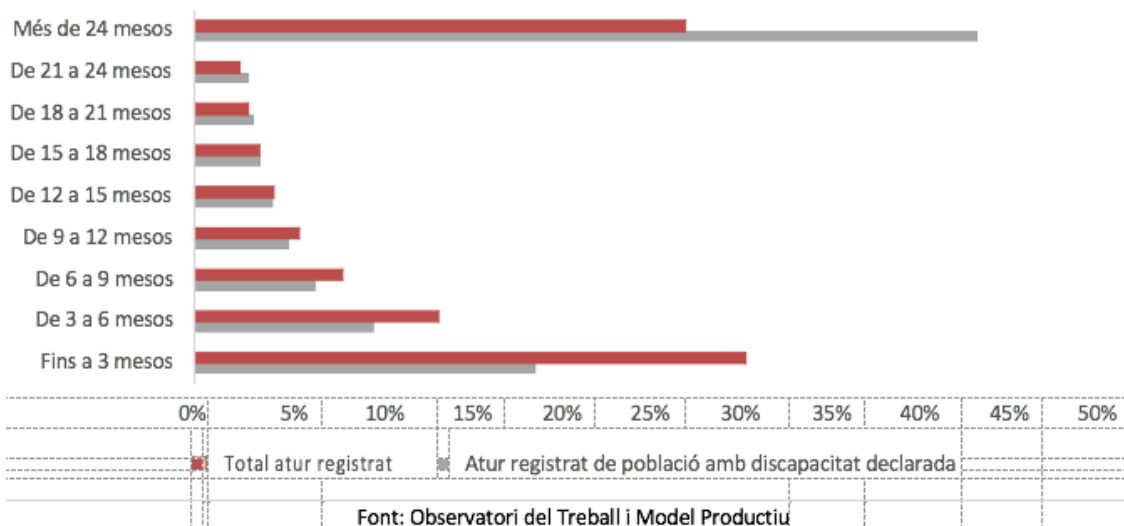
Segons dades d'atur registrat d'agost de 2020 (darrer mes de què es disposa de dades), a la Mancomunitat hi ha 24 persones amb discapacitat en situació d'atur (representen el 2,15% del total d'atur). Val a dir que en els darrers anys s'està reduint aquesta xifra, especialment si comparem 2019 amb l'any anterior, quan hi va haver evolucions interanuals properes al -9%. Al mes d'agost de 2020, hi ha un 3,66% menys de persones amb discapacitat en atur en relació al mateix mes de 2018. Tanmateix, aquesta evolució és menor a la que s'ha produït a l'atur global. És a dir, el percentatge de persones amb discapacitat en atur sobre el total persones en atur ha anat en augment.

S'observa certa correlació entre l'edat de les persones amb discapacitat i el nivell d'atur, de manera que, a mesura que augmenta l'edat, també augmenten els nivells d'atur. Així, més de la meitat de les persones amb discapacitat en situació d'atur tenen 45 anys o més. L'agost de 2012, aquest percentatge és del 62,12%, i ha anat en augment els últims anys (l'agost de 2020 era del 47,95%). Pel que fa a l'atur de les persones amb discapacitat en funció del nivell de formació, del sector econòmic, i del grup d'ocupació, presenta uns paràmetres similars als que es donen en el cas de l'atur entre la població en general.

És important apuntar que l'atur de llarga durada té una major incidència sobre la població amb algun tipus de discapacitat que sobre la població en general. Efectivament, l'atur de llarga durada entre persones amb discapacitat suposa el 58,6% del total (en el cas de la població en general aquest percentatge se situa al 41,2% segons dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu per a l'any 2020). A més, cal tenir present

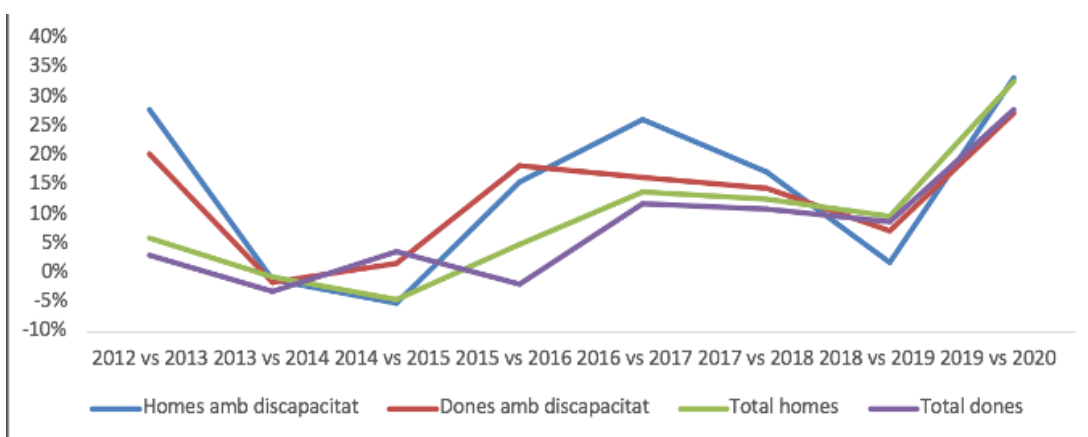
que el percentatge de persones en situació d'atur de molt llarga durada (més de dos anys) és superior en el cas de les persones amb alguna discapacitat que en el de la població en general. Efectivament, l'any 2020 més del 43,9% de les persones amb discapacitat en situació d'atur feia més de dos anys que ho estaven, mentre que, en el cas de la població en general, aquest percentatge baixa fins al 27,5%.

Atur registrat per durada de la demanda a la Mancomunitat – 2020



L'evolució de la contractació de persones amb discapacitat ha seguit una evolució similar a la que ha tingut la contractació en general. Així, mentre que, entre 2011 i 2016, hi va haver una reducció del nombre de contractacions de persones amb discapacitat (a excepció de l'any 2013, quan hi va haver un increment), a partir de 2016 s'observa un increment d'aquestes contractacions.

Variacions interanuals en la contractació a la Mancomunitat – 2012-2020



El 2019, el perfil de les persones amb algun tipus de discapacitat contractades va ser relativament similar al perfil de la població contractada en general. Així, la major part dels contractes a persones amb discapacitat van ser contractes temporals (el 75,7%, xifra sensiblement inferior a la de la població en general, que és del 87,1%), i dins del sector serveis (representen el 90,2% dels contractes amb persones amb discapacitat, per sobre del 79,7%, que és el percentatge que els serveis representen en la població en general). Sí que s'observen diferències significatives en l'edat de les persones contractades, ja que en el cas de la població en general hi ha un major nombre de contractes entre la població jove (especialment en la franja d'entre 20 i 39 anys) mentre que, en el cas de les persones amb discapacitat, hi ha una major contractació en persones de més edat (especialment en la franja d'entre 35 i 54 anys).

DESTACATS

- ! Un 7% de la població de la Mancomunitat (406) té algun tipus de discapacitat. En la darrera dècada, el ritme de creixement d'aquest col·lectiu ha estat més intens que el creixement general de la població.
- ! L'agost de 2020, el nombre de persones amb discapacitat en situació d'atur era de 24. Si bé l'atur de persones amb discapacitat s'ha reduït en els darrers anys, no ho ha fet al mateix ritme que l'atur global. Per tant, el pes de l'atur de persones amb discapacitat sobre l'atur total ha augmentat.
- ! De manera anàloga al que succeeix al conjunt de la població, l'atur registrat augmenta a mesura que augmenta l'edat. Gairebé dos terços de les persones amb discapacitat en situació d'atur tenen 45 anys o més (amb un creixement de gairebé 15 punts percentuals des de 2011). Aquesta proporció és fins i tot superior a la que es dona pel conjunt de la població. Per tant, en aquest col·lectiu es concentren dos factors de dificultat de cara a la seva incorporació al mercat de treball: l'edat i la discapacitat.
- ! També cal destacar que l'atur de llarga durada té una major incidència sobre la població amb algun tipus de discapacitat que sobre la població en general (58,6%). Passa el mateix amb l'atur de molt llarga durada (43,9%), xifra que gairebé dobla la del total de la població. Així, de nou, es combinen dos factors que dificulten molt la inserció d'aquestes persones.

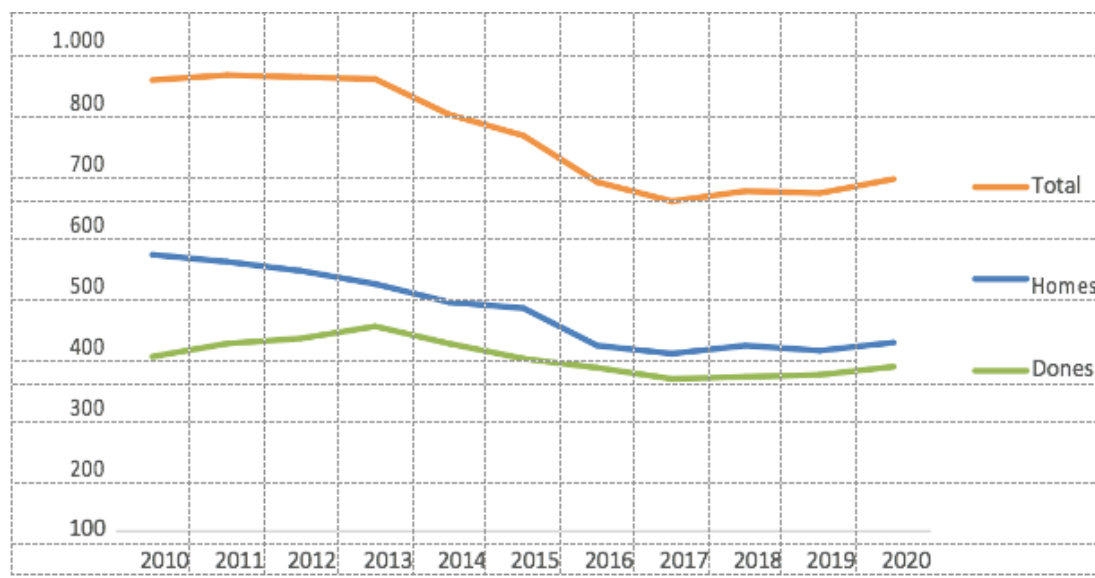
h. Persones immigrants

Al segon trimestre de 2020, la població estrangera representa el 15,21% del total de la població activa de la Mancomunitat.

La població activa a la Mancomunitat ha caigut, entre els segons trimestres de 2010 i 2020, un 3,53% (de 4.425 a 4.269 persones). Per la seva banda, la població estrangera activa a la Mancomunitat ho ha fet un 21,88% (de 832 a 651 persones). Per tant, mentre que la població activa estrangera suposava un 18,79% de la població activa total a la Mancomunitat al segon trimestre de 2010, deu anys després, suposa un 15,21%.

La reducció de la població activa estrangera s’ha produït principalment pel descens en el nombre d’homes actius. Aquest ha estat, entre 2010 i 2020, d’un 31,79%. El nombre de dones estrangeres actives s’ha reduït en molta menor mesura: un 6,19%.

Evolució de la població activa estrangera a la Mancomunitat – 2T 2010-2020

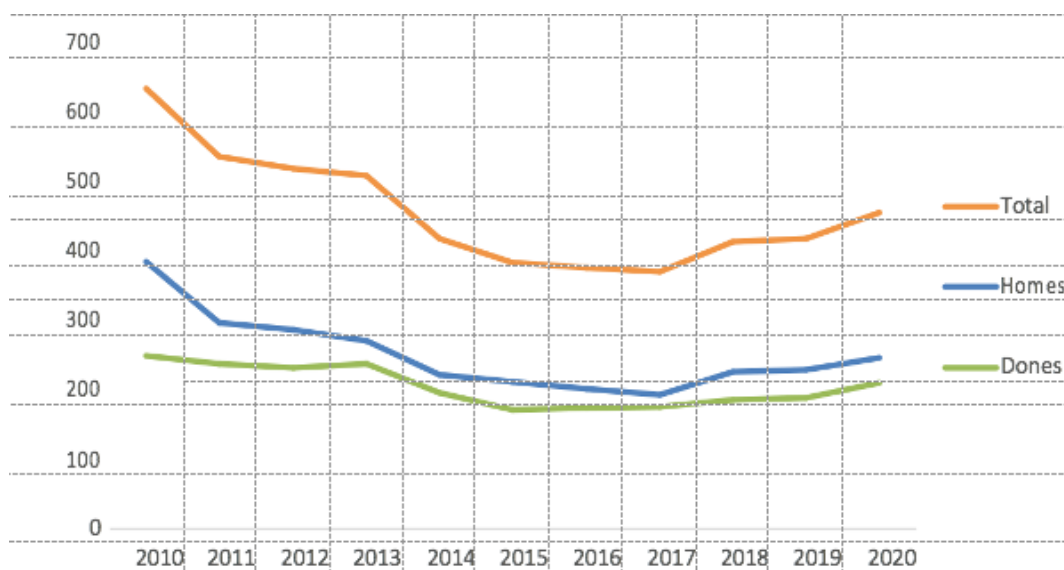


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

Segons l'EPA, al segon trimestre de l'any 2020, la població estrangera suposa el 13,61% de la població ocupada a la Mancomunitat, un total de 602 persones. L'any 2010 havien arribat a suposar el 17,48% del total de l'ocupació (773 persones). En qualsevol cas, cal tenir present que, en els darrers trimestres, el creixement de la població ocupada estrangera és més intens que el del conjunt de la població (des del segon trimestre de 2016, la població estrangera ocupada creix un 21,08% i la total, un 10,54%).

El nombre de dones estrangeres ocupades sempre ha estat per sota del d'homes. Tanmateix, la caiguda més intensa de l'ocupació dels homes entre 2010 i 2013 va provocar que, des de llavors, la tendència de l'ocupació estrangera en els dos sexes hagi estat prou similar.

Evolució de la població ocupada estrangera a la Mancomunitat – 2T 2010-2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

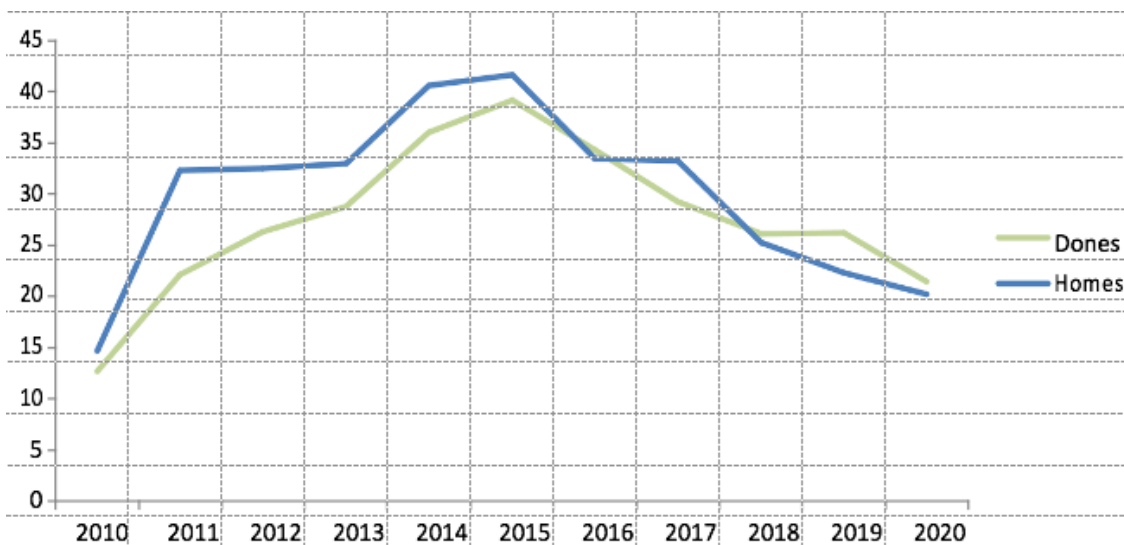
La taxa d'ocupació entre la població estrangera, al segon trimestre de 2010, se situa en el 57,6%. Tot i que encara està lluny de les xifres que es donaven l'any 2010 (66,8%), es detecta una tendència a la recuperació després d'uns anys de tendència a la baixa. En termes generals, la taxa d'ocupació de la població estrangera és superior a la taxa d'ocupació de la població global.

La taxa d'ocupació dels homes (64,85%) és superior a la de les dones (50,94%). En els dos casos, és superior a la taxa d'ocupació de la població global (59,31% en el cas dels homes i 49,60% en el de les dones).

Segons les dades de l'EPA del segon trimestre de 2020, la xifra de persones estrangeres en situació d'atur va ser de 193 persones, xifra que representa aproximadament el 16,94% de la població en situació d'atur a la Mancomunitat. D'entre les persones estrangeres en situació d'atur, el 52% són homes i el 48%, dones. L'atur estranger va augmentar entre 2010 i 2014, any en què va assolir la xifra rècord. Des d'aquell moment, aquest ha anat disminuint, a causa del descens de la població activa estrangera i també del descens de la taxa d'atur, tant de la població en general com de la població estrangera, tot i que la seva representació sobre la població total ha anat en augment (al 2T de 2017 el 23,4% de les persones en situació d'atur eren estrangeres i, al mateix trimestre de 2020, és el 27,7%).

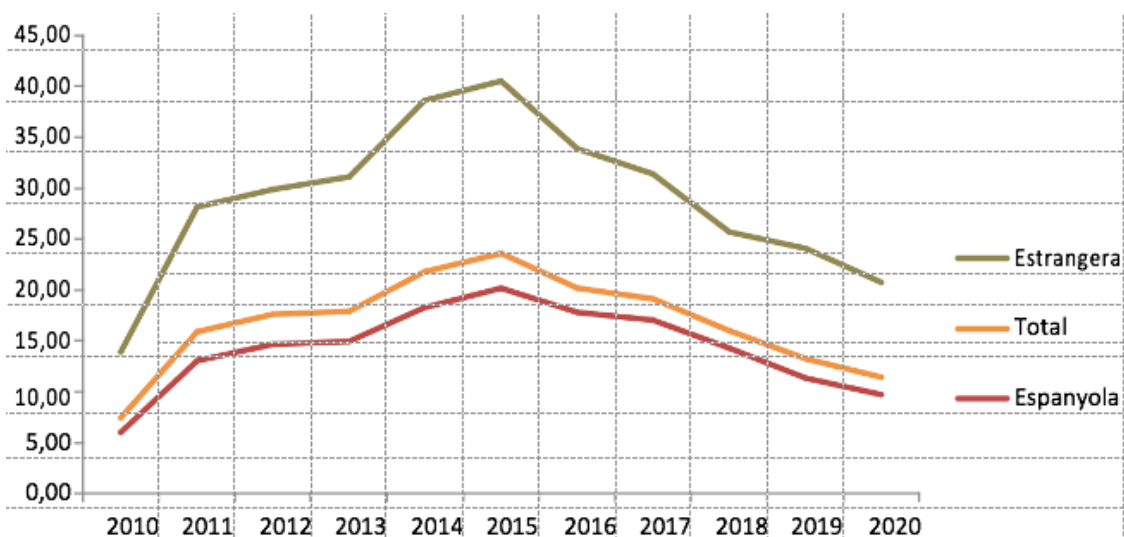
La taxa d'atur estranger s'ha situat al segon trimestre de 2020 en el 20,77%. La taxa d'atur estranger ha tingut una evolució paral·lela a la de la població total però amb més oscil·lacions: del 14,3% el primer trimestre de 2010 a valors propers al 40% els anys 2014 i 2015. Des del quart trimestre de 2017 està disminuint, tot i que encara se situa gairebé 10 punts percentuals per sobre de la taxa d'atur total.

Evolució de la taxa d'atur estranger a la Mancomunitat – 2T 2010-2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

Evolució de la taxa d'atur per nacionalitat a la Mancomunitat – 2T 2010-2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

Segons dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, les persones estrangeres han signat 1.562 contractes l'any 2020, xifra que suposa el 29,09% del total 5.370 contractes. Per tipus de contracte, el 14,4% han estat indefinits (773) i, el 85,6%, temporals (4.596). Per sexe, els homes han signat un 60,6% i, les dones, un 39,4%. Quant a la distribució de la contractació per sectors econòmics, la majoria s'han concentrat en els serveis (72,1%; 3.871), seguit de l'agricultura (10,4%; 558), la indústria (10,3%; 553), i, finalment, la construcció (7,2%; 386).

Respecte a 2018, la xifra de contractes formalitzats per persones estrangeres ha crescut en 8, xifra que suposa un 6,72% de contractes més. Per tipus de contracte, la contractació indefinida (evolució de l'11,9%) ha augmentat amb menys força que la temporal (+13,8%). El 2020, el pes dels contractes temporals sobre

el total ha estat inferior en la contractació de població estrangera (85,6%) que en la de la població global (87,1%).

Com s'indica a l'informe 2020 "Situació laboral de la població estrangera a la Mancomunitat" del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES – CCOO), la taxa d'ocupació estrangera irregular a la Mancomunitat, l'any 2019, era d'un 3%. Això suposa un canvi de la tendència decreixent que aquesta taxa havia gaudit fins al 2018. Caldrà analitzar si aquest canvi de tendència es manté en el temps.

DESTACATS

- ! El pes de la població estrangera sobre el total de la població activa (15,21%) i ocupada (13,61%) a la Mancomunitat s'ha reduït de manera significativa en la darrera dècada (-3,58 i -3,87 punts percentuals respectivament). Aquesta reducció ha estat eminentment masculina. Tot i això, cal destacar que les taxes d'activitat (72,69%) i ocupació (57,6%) de la població estrangera (en els dos sexes) són superiors a les de la població global (61,28% i 54,3% respectivament). A més, ambdues mostren una tendència creixent.
- ! Des de la perspectiva de gènere, cal destacar que les taxes d'activitat (64,85%) i d'ocupació (50,94%) de les dones estrangeres són menors a les dels homes (81,24% i 64,85% respectivament), i la taxa d'atur és major (21,45% - 20,18%).
- ! La taxa d'atur de les persones estrangeres és del 20,77%, deu punts per sobre de la taxa d'atur global. A més, el total de persones estrangeres en situació d'atur és de 120.000, el que representa un 27,7% de l'atur total. Tenint en compte el pes de la població estrangera sobre la població total (14,21%), la població activa (15,21%) i la població ocupada (13,61%), es tracta d'una xifra clarament superior a la que seria esperable. Així i tot, la tendència és decreixent.
- ! Com a dada més positiva destaca la de la contractació. El nombre de contractes formalitzats per persones estrangeres representa el 21% del total, la tendència és creixent i la temporalitat és lleugerament més reduïda que en el global. Tanmateix, la distribució per sexe és d'un 60%-40% a favor dels homes. Aquesta diferència és substancialment més gran que la que es dona pel conjunt de la població.
- ! Si bé la majoria de contractes es formalitzen en el sector serveis, destaca com a segon sector l'agricultura, situació que difereix clarament amb la distribució general de la contractació per sectors.

i. Persones en risc o situació d'exclusió social

Un dels col·lectius que més atenció integral ha de rebre dels serveis públics és el de persones declarades en exclusió social o en risc d'exclusió. Precisament, un dels eixos prioritaris de la UE en aquest període 2014-2020 és el de la lluita contra la pobresa i l'exclusió social.

L'any 2018, a la Mancomunitat, la població en risc de pobresa o exclusió social va ser d'623 persones (font: IBESTAT), xifra que representava el 11,2% de la població. L'any 2019 (última dada disponible), el nombre absolut es va reduir fins a 523 persones, el 9,4%. Aquest col·lectiu és massa elevat per a una societat occidental i requereix una intervenció pública diferenciada i integral de diferents serveis públics, com ocupació, serveis socials, habitatge, salut, etc.

En l'àmbit laboral, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de Balears la Mancomunitat ha gestionat la prestació econòmica de la Renda Mínima d'Inserció, amb una evolució creixent en la despesa en els últims anys.

L'any 2019, el Govern Balear va aprovar la nova Llei de la Renda Garantida de Ciutadania⁵⁷, que va incorporar automàticament totes les persones beneficiàries de l'antiga Renda Mínima d'Inserció, més aquelles persones que compleixen els requisits de la nova llei.

El Servei Públic d'Ocupació de Balears té per objectiu establir un Pla d'inserció laboral individual a totes aquelles persones beneficiàries de la Renda Garantida de Ciutadania (RGC), i que han estat prèviament avaluades com a ocupables, i oferir-les serveis ocupacionals adequats als seus perfils.

DESTACATS

- ! Més d'una cinquantena part de la població de la mancomunitat 659 persones es troba en risc de situació d'exclusió social. Si bé la tendència és decreixent les xifres encara són massa elevades.
- ! Un dels mecanismes per pal·liar aquesta situació és la Renda Garantida de Ciutadania, aprovada pel Govern l'any 2020.

j. Persones treballadores autònomes (per compte propi)

Uns dels col·lectius més sensibles als canvis de cicle en el mercat laboral són les persones treballadores autònomes o per compte propi. L'any 2020, la població ocupada autònoma va créixer lleugerament en valors absoluts. No obstant això, la proporció final de persones autònomes sobre el total de la població ocupada, es va reduir un 3% a la Mancomunitat i un 2,6% a Balears, respecte a l'any 2019.

Evolució de la població ocupada per compte propi a Mancomunitat i Balears – 2016-2020

Població ocupada per compte propi	2016		2020	
		%		%
Mitjana anual				
Mancomunitat	2.800	29%	3.100	32%
Balears	88.043	19%	91.674	20%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IBESTAD

D'acord amb el document "Evolució i perfil del treball autònom" de Juny de 2020 de l'Observatori del Treball i Model Productiu, el nombre d'afiliacions a la Seguretat Social per part de persones que treballen per compte propi va créixer fins a 3.100, si bé el pes sobre el total d'afiliacions es va reduir en mig punt percentual (16,3%).

De les persones treballadores per compte propi, gairebé 6 de cada 10 són persones físiques (1.860); el 18%, socis o sòcies de societats (558); el 15%, membres d'òrgans d'administració de societats (465), i el 6%, familiars col·laboradors o col·laboradores (186).

Aquest estudi també destaca el fet que el treball per compte propi està gairebé estancat mentre que el treball per compte d'altri manté uns creixements interanuals superiors al 4%.

En conclusió, a causa de les condicions d'exposició al mercat, a la forta competència comercial i a les dificultats en l'accés al finançament, les persones autònomes requereixen un acompanyament i assessorament intens per assegurar l'èxit de moltes de les empreses de nova constitució.

DESTACATS

- ! Les persones treballadores autònomes són un col·lectiu molt vulnerable als canvis de cicle en el mercat laboral. Si bé han crescut en valors absoluts, en valors relatius, el treball autònom està estancat (+0,5 punts percentuals), mentre que el treball per compte d'altri ha crescut de manera intensa (+4%).
- ! A més, factors com les condicions d'exposició al mercat, la forta competència comercial i les dificultats en l'accés al finançament, fan més vulnerable a aquest col·lectiu.
- ! Cal destacar que el pes de les persones treballadores autònomes sobre el total de l'afiliació és més elevat a la Mancomunitat (32%) que a les Balears (20%).

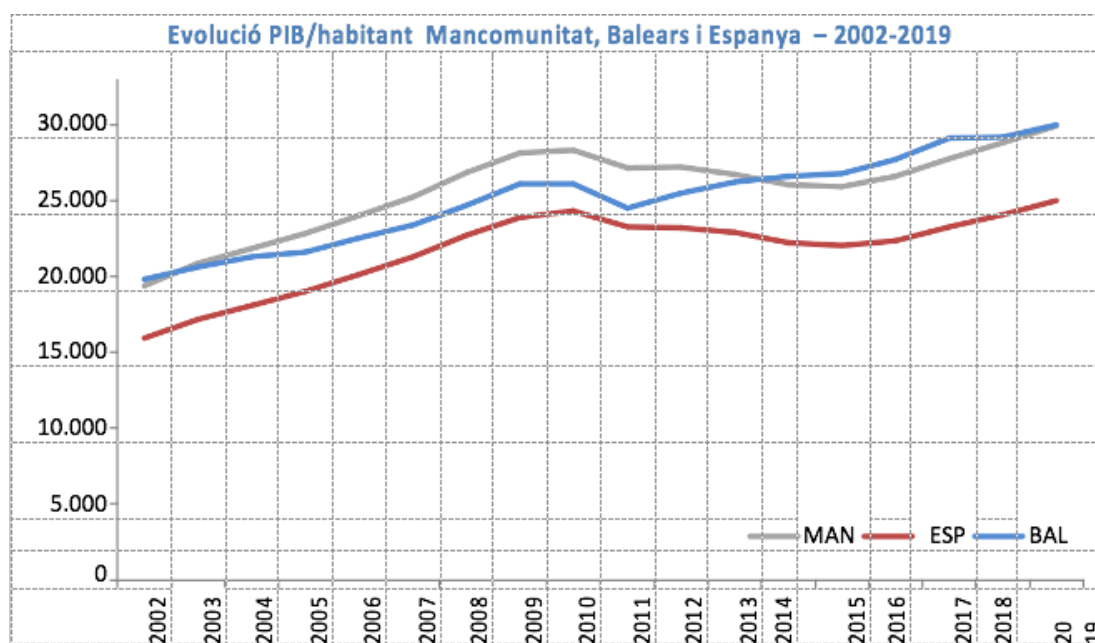
4.3 ANÀLISI DE L'ACTIVITAT ECONÒMICA

Segons dades de l'IBESTAT, entre els anys 2008 i 2014 es va produir un descens del nombre d'empreses que operaven a la Mancomunitat del 7,71% (de 521 a 481). Des de llavors, però, la tendència s'ha invertit, registrant-se un creixement de gairebé un 6%, el que deixa una xifra de 553 empreses a 1 de gener de 2019.

L'any 2019, darrer any de què es disposa de dades, el Producte Interior Brut (PIB) dels 6 Ajuntaments de la Mancomunitat va ser de 223.327,64 . El PIB per habitant, per la seva banda, va ser de 33.855€. Aquesta xifra és gairebé un 20% superior a la de Balears (28.213€) i lleugerament inferior a la de l'Estat (23.640€).

Malgrat que, entre 2010 i 2015, la Mancomunitat va patir un retrocés en l'activitat econòmica, en línia amb el que va succeir al conjunt de l'Estat, és important destacar que, en els darrers anys, s'observa una recuperació. Així, l'any 2019, el PIB de la Mancomunitat va assolir el nivell de PIB més alt des que es registra aquesta estadística.

La recuperació econòmica a la Mancomunitat està sent més intensa que a escala balear, fet que ha permès incrementar la diferència respecte a la mitjana del PIB/habitant balear, situant-la a nivells superiors als d'abans de 2010. Pel que fa a la comparació amb la comunitat autònoma, el PIB per habitant de la Mancomunitat va ser superior al de balears durant el període 2001-2011 i, posteriorment, inferior. Tot i això, la tendència de creixement actual és més intensa a la Mancomunitat que a la resta de balears. És per això que la diferència entre ambdues ja és gairebé inexistent.



La recuperació detectada des de la perspectiva macroeconòmica no té una translació proporcional en la millora de la qualitat de vida de la població. Efectivament, tot i que es produeix una certa recuperació del poder adquisitiu per habitant a la Mancomunitat, aquest continua lluny de les xifres prèvies a 2011.

Segons dades recopilades per l'INE, la renda mitjana neta anual per persona l'any 2019 (darrer any de què es disposa de dades) va ser de 34.558€/persona. Aquesta xifra representa un augment de només el 0,4% respecte a la de l'any 2018, percentatge força allunyat de l'increment del PIB, que va ser del 4,4%.

Pel que fa a la despesa mitjana anual de les llars, tot i que des de 2015 es detecta certa recuperació, els valors són encara llunyans als de 2011. Així, la despesa mitjana anual per llar s'ha reduït un 8,67% entre els anys 2011 i 2020 (s'ha passat d'una despesa mitjana anual de 34.619€/llar a una de 31.619€/llar).

També s'observa una dinàmica diferent entre l'evolució del PIB i la dels salaris bruts anuals mitjans. Mentre que, com ja s'ha indicat, en els darrers anys s'observa un destacat increment del PIB, en el cas del salari brut mitjà es va produir una baixada de 2013 a 2016. Des de llavors, la tendència s'ha invertit. Es calcula que, l'any 2019 (darrer de què es disposa de dades), el salari brut anual mitjà a la Mancomunitat se situava en els 22.858€; aquesta xifra representa un descens de només el 0,2% respecte a la de 2013.

Existeix una diferència de 3.462,42€ entre el salari mitjà d'un home i el d'una dona (el salari mitjà dels homes a la Mancomunitat és de 23.572,76€, mentre que el de les dones és de 20.110,34€). Aquesta bretxa salarial de gènere és més reduïda en les persones menors de 35 anys (entre 2.000 i 3.000 euros), i va creixent a mesura que augmenta l'edat, arribant a una diferència de gairebé 6.000 euros en les persones de 55 anys i més.

Cal destacar, en relació amb els salaris, l'elevat nombre d'hores extra no pagades. Segons un informe de CCOO, l'eliminació de les hores extres no pagades suposaria, al segon trimestre de 2020, la creació de 367 llocs de treball a jornada completa a la Mancomunitat. El total d'hores extres no pagades ni compensades ascendeix al 46%. Des de la perspectiva de gènere, un 58,4% de les hores extra pagades les realitzen homes, pel 41,6% que fan les dones. Això s'inverteix en el cas de les hores extra no pagades: el 54,3% les realitzen dones i el 45,7%, homes.

Una altra variable a tenir en compte a l'hora d'analitzar la situació econòmica d'un territori és la distribució de la riquesa. La següent taula mostra la distribució de la població en funció del decil de renda (on el primer decil correspon a les rendes més elevades i el desè decil correspon a les rendes més baixes).

Percentatge de persones per decil de renda a la Mancomunitat – 2012-2020

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2020	6,4	6,9	6,5	9,0	10,7	9,5	10,7	12,2	13,5	14,5
2019	6,3	5,2	6,0	8,1	9,6	10,6	11,8	13,8	13,9	14,6
2018	7,4	5,4	5,8	8,5	8,8	11,5	11,2	11,8	14,5	15,1
2017	7,9	6,8	5,5	7,7	9,8	9,7	11,2	12,6	14,4	14,5
2016	7,3	5,5	8,1	9,1	8,5	12	10,3	12	13,3	13,9
2015	8,2	7,4	6,7	8,1	9,9	10,3	9,5	13,4	14,2	12,4
2014	7,5	6,7	8,4	8,6	8,4	11,8	12	12,1	12	12,7
2013	7,9	6,7	7	9,4	10	10,9	12	11,3	11,1	13,7
2012	7,3	7,6	8,1	8,7	10,2	9,1	10,9	13,5	11,8	12,8

Font: INE

Es pot observar que els decils amb rendes més baixes són, de manera prolongada en el temps, els que compten amb un major volum de persones. És important destacar la tendència a l'alça que s'ha produït en els dos darrers decils (els de les rendes més baixes) des de 2011, fet que denota un empitjorament de la qualitat de vida i del poder adquisitiu d'un important volum de població. Tot i això, cal destacar que la tendència s'ha revertit en els darrers dos anys.

Aquesta reversió de la tendència negativa queda palesa amb la reducció del percentatge de persones que afirmen tenir dificultats per arribar a fi de mes. Segons les dades obtingudes en l'Enquesta de Condicions de Vida i recopilades per l'INE, l'any 2019, un 4,6% de la població de la Mancomunitat tenia dificultats o moltes dificultats per arribar a fi de mes. Això suposa una reducció de 12,7 punts percentuals respecte al 5,3% de l'any 2017. Tanmateix, la xifra continua elevant-se per causa de la crisi sanitària. A més, aquesta estadística afecta de manera més intensa a les dones. Mentre que el 19% dels homes declaren tenir dificultats o moltes dificultats per arribar a fi de mes, aquesta xifra s'incrementa fins al 22,2% en el cas de les dones.

L'Estratègia Europa 2020 apunta un seguit d'indicadors que permeten conèixer la situació socioeconòmica de la població. Els valors obtinguts per aquests indicadors mostren que, a la Mancomunitat, hi ha un elevat volum de població que subsisteix en condicions força precàries. Gairebé una de cada deu persones residents a la Mancomunitat està en risc de pobresa o exclusió social. A més, hi ha hagut un empitjorament en el darrer any en aquesta estadística, principalment en el cas de les dones. L'única estadística on s'ha produït una millora ha estat en la de privació material severa, que s'ha reduït del 6,7% de 2017 al 5% de 2019.

Indicadors de qualitat de vida a la Mancomunitat (Estratègia Europa 2020) – 2017-2019

	2017			2018			2019		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Taxa de risc de pobresa o exclusió social	23,8%	23,3%	23,5%	24%	21,1%	22,5%	24,5%	23,1%	23,8%
Taxa de risc de pobresa	19%	18,9%	19%	20%	18,2%	19,2%	20,7%	19,3%	20%
Baixa intensitat de treball	-	-	8,8%	-	-	7,2%	-	-	8,8%
Privació material severa	-	-	6,7%	-	-	5,5%	-	-	5%

Font: INE

D'acord amb l'informe de la UGT de Balears "Pobresa Laboral. Una realitat del nostre mercat de treball", "la precarització del mercat de treball i el debilitament de la capacitat adquisitiva de les persones treballadores durant els anys de la crisi econòmica ha provocat que, el 2019, a Balears, el 2,3% de les persones que estaven treballant no guanyaven els diners suficients per assegurar-se viure per sobre del llindar de la pobresa, percentatge que s'eleva al 3,3% quan es perd la feina i s'està a l'atur". Efectivament, la precarietat laboral va lligada amb una reducció dels nivells de renda de les persones que la pateixen, i s'arriba a donar la situació de persones que, malgrat tenir una feina, es troben per sota del llindar de la pobresa. Això s'explica per diversos factors com: la parcialitat involuntària, l'excessiva rotació, la poca durada dels contractes temporals o els baixos salaris.

Un altre indicador rellevant quan es parla de renda i desigualtat és el de pobresa energètica. D'acord amb l'informe "Estimació de la pobresa energètica a Balears", de desembre de 2016, "les llars en situació de pobresa energètica són aquelles que han de destinar una part massa elevada de la seva renda disponible per arribar al consum energètic socialment desitjable." Aquesta definició es pot concretar en diferents indicadors en funció de què es consideri "una part massa elevada de la seva renda disponible" i "el consum energètic socialment desitjable". Segons la definició que proposa Ivàlua, el nombre de llars en situació de pobresa energètica era de 55,64, un 2% del total de llars de la Mancomunitat.

DESTACATS

- ! El 2019, el PIB de la Mancomunitat va ser de 223.327,64 (dada històricament més alta). El PIB/habitant, 33.855€, és superior al de Balears (28.213€) i al d'Espanya (23.640€). El PIB/habitant de la Mancomunitat ha estat històricament superior al balear i, si es compara amb el d'Espanya, també va ser superior a aquest entre 2001 i 2011.
- ! Pel que fa a la distribució de la renda i a la desigualtat, cal destacar que els diferents indicadors no recullen una millora significativa. Si bé la renda mitjana neta anual per persona ha crescut un 0,4% de 2018 a 2020, encara és menor a la xifra de 2008. Passa el mateix amb la despesa mitjana anual de les llars o amb el salari brut anual. A més, la majoria d'indicadors de qualitat de vida a la Mancomunitat (Estratègia Europa 2020) no mostren millores substantives en els darrers anys.

Altres problemes que es detecten són: la concentració d'un major volum de persones en els decils de rendes més baixes de manera prolongada en el temps; la proporció de persones que, malgrat tenir una feina, es troben per sota del llindar de la pobresa i la situació de pobresa energètica de les llars a la Mancomunitat.

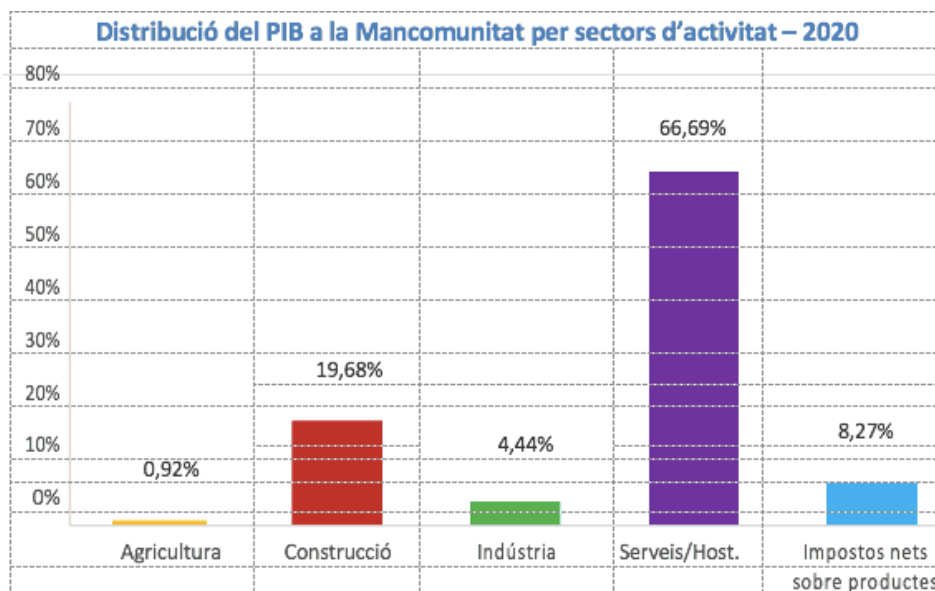
- ! Finalment, des de la perspectiva de gènere, cal destacar que l'esclletxa salarial va creixent a mesura que creix l'edat.

Estructura productiva

La Mancomunitat presenta una estructura productiva força terciaritzada, amb un sector serveis que l'any 2019 representa el 66,69% (148.937,20€) del PIB. Dins el sector serveis, destaca el pes del comerç, restauració i l'hostaleria, que suposen gairebé un quart del PIB. També tenen un pes destacat l'Administració pública, l'educació, la sanitat i els serveis socials, que suposen gairebé el 13%.

El sector de la construcció representa el 19,68% (43.950,87€) del PIB. L'activitat constructiva a la Mancomunitat se situa per sobre de la Balear (16,32%), característica que constitueix un tret distintiu de l'economia de la regió. Dins del sector de la construcció, és la privada la que concentra una major proporció d'activitat, arribant a significar el 84,57% del PIB de la construcció i el 16,64% del total del PIB.

El PIB que genera la indústria suposa el 4,44% (9.915,74€) del total de la Mancomunitat, mentre que el de l'agricultura representa només un 0,92%. Finalment, els impostos nets sobre productes representen el 8,27%.



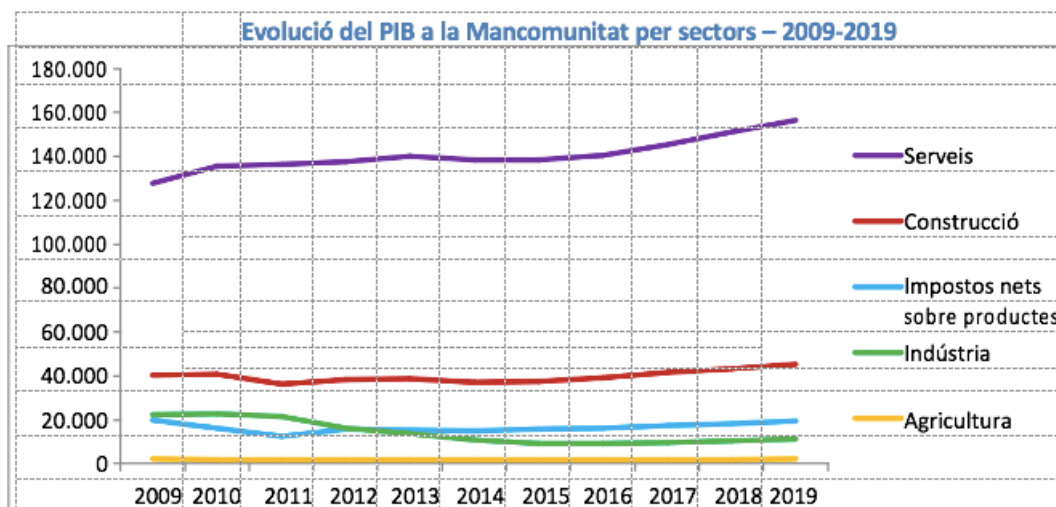
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

Si s'analitza l'evolució des de l'any 2009, queda patent la terciarització de l'estructura productiva de la Mancomunitat. El sector serveis és el que més ha crescut tant en termes absoluts com relatius des de l'any

2009. Per la seva banda, malgrat la continuada tendència a la baixa de l'activitat constructiva des dels primers anys del segle XXI, en els darrers anys és el que està augmentant més el seu pes sobre el PIB.

Cal destacar l'evolució del sector de l'indústria. Al llarg dels primers anys del segle XXI, la indústria va tenir un creixement força destacat però, a partir de l'any 2009, el sector ha patit una caiguda, passant de representar el 10,50% del PIB de la Mancomunitat al ja mencionat 4,44% l'any 2019. Tot i això, cal apuntar que, en els darrers anys, la caiguda del sector s'ha mitigat i, fins i tot, entre els anys 2016 i 2019, es detecta un increment interanual en el volum d'activitat econòmica generada (increment del 15,04% entre aquests anys). Dins el sector de la construcció, cal destacar l'obra nova tant en edificació com obra civil com a activitat més rellevant a la Mancomunitat. Així i tot, d'acord amb l'Informe de Conjuntura de juny de 2018 de Foment del Treball Nacional, s'espera un creixement per sobre de la mitjana de les activitats de manteniment i rehabilitació, fet que ja s'està produint a la Unió Europea. L'informe considera aquest subsector un dels de major intensitat de mà d'obra, de manera que serà molt rellevant per a la millora de l'ocupació del sector i de l'economia en general.

L'agricultura s'ha mantingut en nivells similars durant tot el període 2007-2017. Per la seva banda, la participació dels impostos en el PIB de la Mancomunitat ha tingut una tendència creixent, de manera que el seu pes sobre el PIB s'ha anat incrementant (ha passat de representar el 5,99% l'any 2011 al 8,27% l'any 2019).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

Finalment, cal destacar la importància creixent de les activitats d'alt contingut tecnològic. Així queda demostrat per les dades d'evolució de l'afiliació a la Seguretat Social que es recullen a la "Nota d'ocupació en activitats d'alt contingut tecnològic" de l'Observatori del Treball i Model Productiu de Balears. Efectivament, la taxa de creixement de les afiliacions en activitats d'alt contingut tecnològic és superior a la del total de l'afiliació tant en global com en els diversos sectors.

DESTACATS

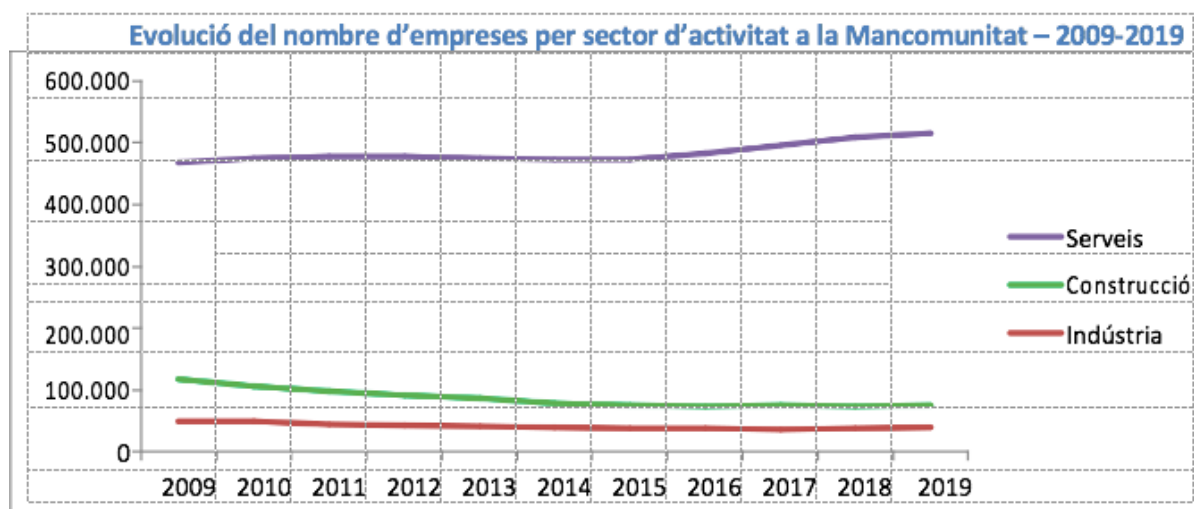
- ! La Mancomunitat té una estructura productiva força terciaritzada. El sector serveis, l'any 2019, representava el 66,69% (148.937,20€) del PIB. Les activitats més destacades són: comerç, restauració i hostaleria (en conjunt, suposen gairebé un quart del PIB total). També són importants l'Administració pública, l'educació, la sanitat i els serveis socials (13% del PIB). A més, si s'analitza l'evolució, és el sector que més ha crescut tant en termes absoluts com relatius en la darrera dècada. Ara bé, el seu pes sobre el PIB total s'està reduint des de l'any 2015, principalment en favor de la construcció.
- ! La construcció representa gairebé una cinquena part del PIB (43.950,87€), sent el sector més rellevant després dels serveis i hostaleria. Cal destacar que el pes de la indústria sobre el PIB de la Mancomunitat és superior al que aquest sector té a Balears (16,32%). En els darrers cinc anys, és el sector que més ha augmentat la seva aportació al PIB en termes relatius. Si bé l'activitat més destacada és l'obra nova en edificació i obra civil, s'està produint una reorientació cap a les activitats de manteniment i rehabilitació. En tant que un dels subsectors amb major intensitat de mà d'obra, serà molt rellevant per a la millora de l'ocupació en el sector i en general.
- ! La indústria suposa menys del 5% del PIB (9.915,74€). Durant els primers anys del segle XXI, va tenir un creixement força destacat, però aquest es va frenar en sec a partir de 2009. Es detecta una lleugera recuperació des de 2016.
- ! El pes de l'agricultura sobre el PIB total és gairebé testimonial (no arriba a l'1%), si bé cal destacar la seva estabilitat en el temps.
- ! Finalment, de manera transversal a tots els sectors (si bé incideix particularment en la hostaleria i els serveis), cal destacar la importància creixent de les activitats d'alt contingut tecnològic.

El sector serveis és el que concentra el nombre més gran d'empreses a la Mancomunitat, ja que, l'any 2019, les empreses que desenvolupen la seva activitat en aquest sector són 426 empreses, representant el 81,9% del total d'empreses. Destaca el pes rellevant del comerç al detall (representa l'11,55% del total d'empreses a la Mancomunitat i el 14,11% de les del sector serveis) així com el comerç a l'engròs (7,12% del total i 8,69% de les del sector serveis).

Les empreses del sector de la indústria (32 empreses) representen el 6,13% del total d'empreses a la Mancomunitat. El pes del sector industrial sobre el PIB de la Mancomunitat és del 19,68%, de manera que es pot afirmar que les empreses del sector de la indústria són les que generen un major valor afegit per unitat. Per la seva banda, les empreses del sector de la construcció (62 empreses) representen l'11,97% del total d'empreses a la Mancomunitat.

Cal destacar que, des de 2010, el sector serveis és l'únic que ha incrementat el nombre d'empreses (53 – 10,24%). Per la seva banda, la indústria ha perdut 113 empreses en el mateix període, el que suposa un -21,83%. La pèrdua d'empreses de la construcció és encara més acusada: 188 empreses (un -36,09%).

Tanmateix, des de 2016 la tendència s'està invertint, amb un creixement d'un 5,59% en el cas de les empreses de la construcció i d'un 1,49% en el cas de la indústria.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Ibestat

Pel que fa a la grandària de les empreses, una primera dada a destacar és l'important predomini de les microempreses (empreses amb menys de 10 persones assalariades). Efectivament, segons dades de l'IBESTAT, l'any 2019, el 56,58% de les empreses (295 empreses) no tenien persones assalariades i el 37,91% (198 empreses) en tenien menys de 5. Les empreses d'entre 6 i 20 persones treballadores (22 empreses) signifiquen el 4,22%, mentre que les empreses d'entre 21 i 50 persones assalariades (5 empreses) representen el 0,98%. Les empreses de més de 50 persones treballadores (2 empreses) encara tenen una presència més reduïda i només representen el 0,32% del total.

Quant a l'evolució de les empreses segons la seva grandària, cal destacar que, entre 2018 i 2019, s'observa una tendència a l'alça en totes les categories. El creixement relatiu més gran s'ha produït en les empreses de 50 o més persones assalariades (5,55%), si bé en nombres absoluts, les que més creixen són les que tenen entre 1 i 5 persones assalariades.

Empreses per grandària – 2018-2019

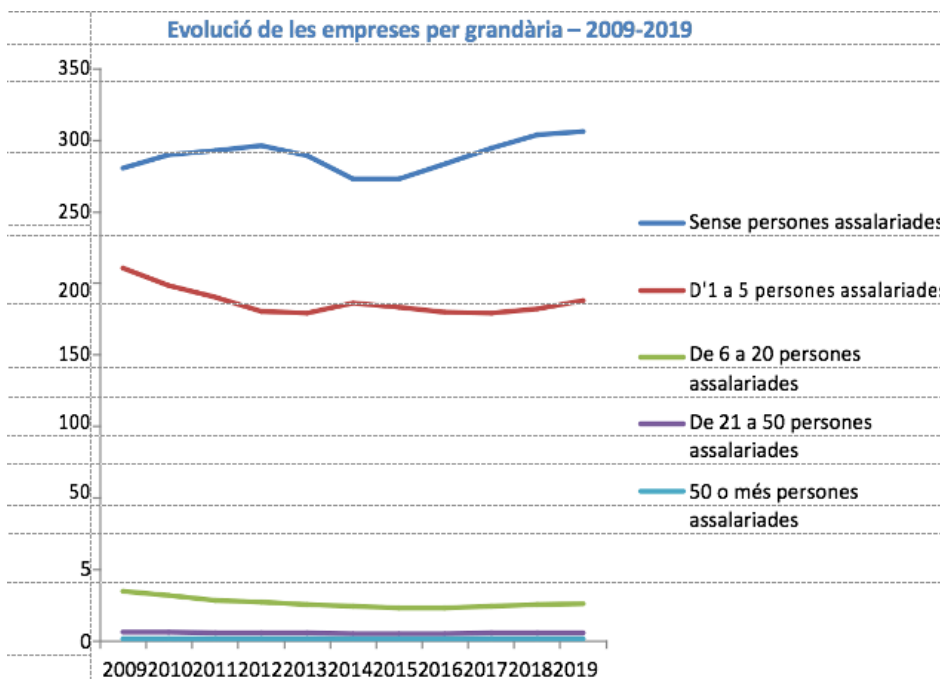
	2019			
	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Sense pp. assalariades	11	39	244	295
1-5	15	21	162	198
6-20	5	2	15	22
21-50	2	0,2	4	5
50 o +	0,4	0,04	1,5	2

Si s'amplia el focus al període 2009-2019, el nombre d'empreses ha caigut un 0,85%, caiguda provocada principalment per la reducció del nombre d'empreses d'entre 1 i 50 persones assalariades. Les empreses sense persones assalariades i les que compten amb 50 o més han estat les úniques el nombre de les quals ha crescut en aquest període. Les diferències per sectors es mostren a la propera taula i al proper gràfic.

Variació empreses per grandària – 2009-2019

	Variació 2009-2019			
	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Sense pp. assalariades	-16,79%	-24,29%	17,18%	7,71%
1-5	-22,53%	-47,40%	3,11%	-8,48%
6-20	-30,21%	-62,15%	-8,35%	-23,74%
21-50	-21,16%	-58,18%	4,27%	-8,33%
50 o +	-22,50%	-42,86%	12,78%	1,16%

Evolució de les empreses per grandària – 2009-2019



A la Mancomunitat, l'any 2019 hi ha 82,94 empreses per cada 1000 habitants. Si bé aquest índex es va reduir de manera constant entre 2009 i 2015 (de 86,29 a 78), des de llavors es troba en una tendència creixent. Aquest índex és clarament superior al de Balears (71,47), fet que evidencia un major dinamisme empresarial de la Mancomunitat.

DESTACATS

- ! Segons el Directori central d'empreses, a 2019, hi havia 521 empreses a la Mancomunitat. Si bé es va produir un descens entre 2009 i 2015, la tendència des de llavors és positiva i gairebé s'han superat les xifres de 2009.
- ! Més del 80% de les empreses pertanyen al sector serveis, dintre del qual destaquen el comerç al detall i el comerç a l'engròs i la hosteleria. Des de 2009, el sector serveis és l'únic que ha incrementat el nombre d'empreses.
- ! La construcció és el segon sector amb més empreses a la mancomunitat i representa gairebé un 12% del total. Entre 2009 i 2017, el nombre d'empreses de construcció va caure més d'un 35%, si bé, en els darrers dos anys, es detecta una lleugera recuperació.
- ! Les empreses del sector industrial representen només un 6% del total. Tenint en compte que el pes de la indústria sobre el PIB és de gairebé un 20%, es pot afirmar que les empreses industrials són les que generen un major valor afegit. L'evolució és similar a la de les empreses de la construcció.
- ! Pel que fa a la grandària, la gran majoria d'empreses són microempreses (menys de 10 persones assalariades). Entre les empreses sense persones assalariades i les que en tenen entre 1 i 5, representen gairebé el 95% de les empreses de la Mancomunitat. Només en el cas de la indústria hi ha més empreses d'entre 1 i 5 persones assalariades que sense persones assalariades. Pel que fa a l'evolució en funció de la grandària, entre 2009 i 2019 ha crescut el nombre d'empreses sense persones assalariades i de 50 o més. El nombre d'empreses entre 1 i 49 persones assalariades s'ha reduït.
- ! Finalment, cal destacar que, a la Mancomunitat, hi ha gairebé 83 empreses per cada 1000 habitants i la tendència és creixent. Aquest índex és clarament superior al de Balears (71,5), fet que evidencia un major dinamisme empresarial a la Mancomunitat.

4.4 SERVEIS D'OCUPACIÓ, PROMOCIÓ ECONÒMICA I INSERCIÓ OCUPACIONAL

Formació i ocupació a Mallorca i a la Mancomunitat de Tramuntana

“La capacitat innovadora de Mallorca depèn del capital humà i de la seva capacitat per endreçar i fer efectives la recerca, les aplicacions tecnològiques i la innovació sobretot orientades al sector del turisme i de la restauració. Per això, quan es parla de desenvolupament d'una illa, en aquest cas de Mallorca, té sentit adjuntar en un sol capítol el capital humà i la tecnologia i, per tant, la formació i la innovació en el sector turístic”.

A la illa s'ha d'arribar al consens de la necessitat imperiosa d'avançar cap a un nou model de competitivitat basat en un canvi de cultura empresarial i que sigui capaç de transformar el coneixement en valor afegit amb molta més intensitat i amb més celeritat del que ho ha estat fent fins ara.

L'estructura actual del nivell de formació de la població balear és un dels elements més importants que permeten explicar les tensions actuals del mercat de treball, amb situacions d'aparent escassetat de mà d'obra en determinats perfils i d'excés en d'altres. El paper clau del capital humà en el procés d'innovació fa que aquesta situació derivi, en un termini relativament curt de temps, en un seriós coll d'ampolla i en un veritable obstacle per avançar cap al nou model de competitivitat basat en la innovació.

Les pimes de la illa constaten serioses mancances en l'àmbit de la formació en la mesura que més de la meitat de les empreses consultades valoren aquesta l'àrea com a molt problemàtica per a la seva competitivitat (53% del total) la qual cosa porta a l'anàlisi de les causes i a la proposta de solucions pensades en termes de PIME i de territori.

L'estructura formativa de la població de la illa i més concretament de la Mancomunitat en edat de treballar no s'adequa a les necessitats de contractació de les empreses:

- Hi ha molta manca de perfils amb formació de batxillerat, la majoria tenen el graduat escolar o estudis fins a l'ESO.
- Formació professional de nivell superior és el col·lectiu més deficitari.
- Pel que fa a recursos humans amb formació universitària no presentarien tensions significatives si es manté la tendència actual els propers anys, ja que sembla que el sistema i el mercat de treball tenen la capacitat suficient per cobrir les necessitats actuals i futures de les empreses.

Aquesta situació apunta la necessitat d'intensificar els processos d'orientació als joves de cara a aconseguir un millor encaix entre la demanda de formació i les necessitats empresarials.

S'haurien de potenciar els estudis reglats de formació professional, però també s'hauria d'impulsar la formació continuada perquè permetés acostar a aquests nivells educatius a les persones que en l'etapa de formació reglada es van quedar en nivells educatius de formació obligatòria no professionalitzada.

Oferta formativa actual a la mancomunitat

Ajuntament	Oferta de Formació Professional	Oferta Dual
Valldemossa	0	0
Deià	0	0
Puigpunyent	0	0
Banyalbufar	0	0
Escorca	0	0
Estellencs	0	0

Actualment en cap dels 6 municipis que analitzem en la diagnosi s'ofereix la possibilitat de cursar ni Formació Professional ni formació Dual. Els joves acostumen a anar a Palma a seguir amb els seus estudis, ja siguin de batxillerat, o formació professional. Estem davant de municipis amb un índex de població força reduït per això no compensa oferir diverses línies de formació ja que possiblement no s'omplirien d'alumnes. Cal destacar que s'hauria d'estudiar la possibilitat d'oferir formacions més específiques en les que aquest

entorn fos l'adequat per portar-les a terme per les possibilitats que dona.

Espais acreditats per a donar formació a la mancomunitat

AJUNTAMENT	ESPAIS ACREDITATS PER FORMACIÓ
Valldemossa	0
Deià	0
Puigpunyent	0
Banyalbufar	0
Escorca	2
Estellencs	0

<https://intranet.caib.es/acccorfront/principal.xhtml?seleccion=aplicacions45>

A Escorca trobem dos espais acreditats en els que es poden oferir els següents certificats:

Espai 1: Vivero de Menut- Centre Forestal (Institut Balear de la Natura, IBANAT) – Centre Públic de la CAIB.

CERTIFICATS ACREDITATS	
Agrària (AGA)	Activitats auxiliars en vivers, jardins i centres de jardineria
Agrària (AGA)	Aprofitaments forestals
Agrària (AGA)	Repoblacions forestals i tractaments silvícoles
Agrària (AGA)	Activitats auxiliars en aprofitaments forestals
Agrària (AGA)	Activitats auxiliars en conservació i millora de monts
Agrària (AGA)	Agricultura ecològica
Agrària (AGA)	Producció de llavors i plantes en viver
Agrària (AGA)	Activitats auxiliars en agricultura
Edificació i obra civil (EOC)	Operacions auxiliars de revestiments continus en construcció
Edificació i obra civil (EOC)	Operacions auxiliars de paleta d'obra de fàbrica i de cobertes
Formació complementària (FCO)	Inserció laboral i tècniques de recerca d'ocupació
Formació complementària (FCO)	Foment i promoció del treball autònom
Formació complementària (FCO)	Bàsic de prevenció de riscos laborals

Espai 2: Refugi de Son Amer

CERTIFICATS ACREDITATS	
Agrària (AGA)	Activitats auxiliars en vivers, jardins i centres de jardineria

Agrària (AGA)	Instal·lació i manteniment de jardins i zones verdes
Agrària (AGA)	Aprofitaments forestals
Agrària (AGA)	Replantacions forestals i tractaments silvícoles
Agrària (AGA)	Activitats auxiliars en aprofitaments forestals
Agrària (AGA)	Activitats auxiliars en conservació i millora de monts
Agrària (AGA)	Activitats auxiliars en agricultura
Formació complementària (FCO)	Alfabetització informàtica: internet
Formació complementària (FCO)	Alfabetització informàtica: informàtica i internet
Formació complementària (FCO)	Inserció laboral i tècniques de recerca d'ocupació
Formació complementària (FCO)	Sensibilització en la igualtat d'oportunitats
Formació complementària (FCO)	Inserció laboral, sensibilització mediambiental i en la igualtat de gènere
Formació complementària (FCO)	Foment i promoció del treball autònom
Formació complementària (FCO)	Bàsic de prevenció de riscos laborals
Formació complementària (FCO)	Competència clau: comunicació en llengua castellana n2
Formació complementària (FCO)	Competència clau: competència matemàtica n2
Formació complementària (FCO)	Competència clau: comunicació en llengua catalana n2
Formació complementària (FCO)	Comunicació en llengua catalana n3
Hoteleria i turisme (HOT)	Promoció turística local i informació al visitant
Indústries extractives (IEX)	Construcció de pedra en sec - marger

Possibilitat d'acreditar espais

Valldemossa: ara mateix estan estudiant la possibilitat de trobar algun. Ja que no en disposen de cap.

Deià: tenen disponibilitat d'una sala al mateix Ajuntament, però en aquesta sala de moment no hi ha les eines necessàries per a que pugui ésser acreditada (com per exemple ordinadors, projector...) i també comptem amb un espai a la Biblioteca pública però és complicat que es pugui acreditar per les dimensions ja que pot acollir un màxim de 5-6 alumnes.

Estellencs: ara mateix estan estudiant la possibilitat de trobar algun. Ja que no en disposen de cap.

Banyalbufar: disposen d'un aula que es diu "Sala polivalent de Ses Escoles" a l'escola pública que es podria demanar la seva acreditació. I de cares a un futur proper estan esperant que s'accepti pressupost per adquirir la propietat de dos espais més (un a la biblioteca i un altra sala polivalent).

Puigpunyent: ara mateix estan estudiant la possibilitat de trobar algun. Ja que no en disposen de cap.

Principals recomanacions identificades de l'anàlisi de necessitats formatives

- Crear un debat sobre la formació, establir les relacions necessàries entre les diferents entitats, agents econòmics i socials, amb l'objectiu d'afavorir la col·laboració entre el món formatiu i les empreses. Aquesta col·laboració també ha de permetre la coordinació entre les entitats que organitzen formació i/o jornades empresarials, amb l'objectiu de rendibilitzar al màxim els recursos econòmics que arriben a la Mancomunitat.
- Disposar d'una base de dades, actualitzada, de totes les empreses de la mancomunitat, que inclogui tots els sectors empresarials, totes les formes jurídiques, inclòs l'empresari individual. Aquesta ha de servir per establir un mecanisme de comunicació constant entre empreses, agents econòmics i socials de cada municipi, i tenir de primera mà les necessitats formatives de les empreses i dels sectors empresarials.
- Programar jornades i cursos de formació amb horaris adequats, segons el públic a qui s'adreça. Especificar clarament els objectius i continguts. Obtenir recursos econòmics o finançament per poder reduir al màxim el preu de les accions formatives, i que això comporti un cost reduït o gratuït per l'empresa.
- Portar a terme un programa de sensibilització, dirigit a les empreses, sobre els beneficis de la planificació i realització de formació contínua, com a factor estratègic de les polítiques i estratègies de les empreses, amb la finalitat de millorar la competitivitat d'aquestes.
- Programa de sensibilització als joves sobre les característiques i sortides de la formació professional i sensibilitzar a diferents col·lectius de la població, sobre la formació contínua al llarg de la vida.
- Donar a conèixer les línies de subvenció de formació empresarial i més concretament del model de finançament de la formació contínua (SOIB). Facilitar des d'alguna de les entitats de la illa un servei d'assessorament d'aplicació d'aquesta línia de subvenció.
- Fer arribar als màxim responsables polítics dels municipis les necessitats formatives dels sectors empresarials, i que demanin al SOIB la necessitat d'una major flexibilitat en l'oferta formativa reglada.

Donar resposta a les necessitats formatives més rellevants:

- Formació amb oficis (mecànics industrials, margers, paletes, fusters...)
 - Formació dependents en comerç
 - Formació Hostaleria i Turisme
 - Formació sanitària i de serveis socials.
- Proposta de creació d'espais habilitats i acreditats per poder oferir els diferents certificats de professionalitat que demanda cada un dels municipis de la zona. Això comportaria la utilització més efectiva dels recursos.
 - Establir convenis de col·laboració amb proveïdors de formació e-learning i poder fer una oferta amplia i de qualitat d'aquest tipus de formació. Donar a conèixer els beneficis i avantatges de la modalitat e-learning.

5. ANÀLISI DAFO DEL TERRITORI EN MATÈRIA DE POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

S'ha realitzat un anàlisi integral DAFO territorial i sectorial conjunt dels sis municipis focalitzat en el mercat laboral i en l'àmbit de l'ocupació.

La finalitat del diagnòstic és proporcionar una síntesi estructurada de la problemàtica objecte d'estudi de manera que pugui utilitzar-se per entendre una realitat complexa a través de la seva descomposició en 4 elements:

- El Diagnòstic Intern compost per Fortaleses i Debilitats de el sistema.
- El Diagnòstic Extern compost per Amenaces i Oportunitats que afecten el sistema.

L'acrònim DAFO (debilitats, amenaces, fortaleses i oportunitats) representa els quatre components que s'han de considerar en un diagnòstic efectiu. L'anàlisi DAFO és una tècnica adequada per realitzar un diagnòstic de la realitat. No obstant això, perquè sigui realment efectiu, l'anàlisi DAFO ha d'incorporar una explicació de les relacions entre els elements que el componen. Altrament, farem força en la identificació de processos individuals però obviariem la comprensió de les relacions entre ells, relacions en què resideix bona part de les claus per entendre el problema.

El Diagnòstic Intern és l'estudi dels elements sobre els quals es té més capacitat de control i de decisió. Debilitats i Fortaleses són els factors negatius i positius respectivament que se situen en les organitzacions de referència o en les seves polítiques i accions (problemes de duplicitats i solapament en l'acció, absència o desconeixement per part de personal de l'existència d'una estratègia que orienta la acció, desconeixement dels impactes reals de les polítiques i programes implementats, etc.). Són els problemes que més directament es manifesten però també sobre els que major capacitat d'influència es té des de la pròpia institució.

El Diagnòstic Extern inclou informació sobre les forces externes i els processos de canvi que afecten les organitzacions de referència i a la seva acció. S'han de considerar elements aliens que poden afectar positiva o negativament a les organitzacions de referència; és a dir, oportunitats i amenaces respectivament (regulacions governamentals, forces de mercat, tendències socials, etc.).

La realització de la diagnosi requereix la utilització d'una àmplia gamma de tècniques i mètodes de recollida i anàlisi d'informació. La tasca és extensa i pot completar-se amb l'obtenció d'informació de primera mà a través de l'elaboració d'enquestes o entrevistes a diversos grups d'interès, o fins i tot la realització de tècniques de grup. La informació és l'element clau de l'etapa de diagnòstic. De la seva disponibilitat i adequació depèn la qualitat final del mateix. En aquest sentit, una de les tasques fonamentals és convertir la informació no útil en informació útil, i aquest procés requereix d'una dedicació intensiva ja que s'analitza i s'homogeneïtza una gran quantitat d'informacions, dades i documents que estan en molt diversos formats.

El Diagnòstic i les anàlisis que condueixen a la seva realització, constitueixen una de les etapes més costoses de el procés de Planificació Estratègica, tant en temps com en recursos. No obstant això, sense aquest exercici de recopilació d'informació i "reconeixement" de el problema objecte d'anàlisi, el procés de planificació estratègica seria incomplet i feble. El Diagnòstic ha de realitzar-se amb la major objectivitat possible, suportant les conclusions obtingudes sempre amb dades objectives i evitant actituds pessimistes o triomfalistes que no estiguin justificades.

Fortaleses:

Les fortaleses constitueixen els punts forts amb què compta la Mancomunitat, a través principalment del seu servei d'ocupació i de la fundació del Pacte per a l'Ocupació, per donar resposta a les necessitats plantejades pel Mercat de Treball Local de la zona.

De les anàlisis portades a terme es dedueixen les següents fortaleses:

F1. Recursos humans propis. Entre els 6 Ajuntaments es compta amb un gran nombre de professionals, la majoria amb contractes fixos i amb certa trajectòria en els seus llocs de treball. En molts casos són professionals amb especialització en el desenvolupament local i han treballat en les diferents tasques associades a figura de l'Agent d'Ocupació i Desenvolupament Local, així com altres tasques pròpies de la intervenció en el mercat de treball local d'un poble. El caràcter vocacional dels perfils professionals exercits s'expressa en una lògica de treball aliena als vicis de la feina estable a l'administració pública. Es tracta, gairebé sempre, de persones compromeses amb el compliment dels objectius del seu lloc de treball que es preocupen per complir amb la seva missió més que amb la seva obligació. Són, per tant, la principal fortalesa amb què compta l'organització.

F2. Intervenció àmplia en el Mercat de Treball Local. La intervenció des de les diferents entitats de referència abasta un ampli espectre de polítiques i programes dirigits a diversos objectius en relació amb la promoció de l'ocupació i l'emprenedoria a la Mancomunitat. L'impacte de la intervenció és ampli.

F3. Bona qualitat dels serveis prestats. En termes generals, les enquestes de satisfacció de les persones usuàries mostren una bona opinió sobre l'acompliment del personal tècnic i la qualitat i utilitat dels programes implementats. No obstant això, no existeix suficient evidència empírica per generalitzar aquesta afirmació a tots els casos.

F4. Existència d'un Observatori Socioeconòmic d'Ocupació i Formació ubicat al SOIB que tracta dades estadístiques socioeconòmiques per a l'anàlisi i producció d'informes.

F5. Existència de diverses seus repartides per l'espai urbà que permet una atenció més propera a la ciutadania.

F6. Personal amb àmplia experiència i compromès, que disposa de el coneixement i de l'experiència necessària per a realitzar projectes d'alt valor afegit o de qualitat per al / la demandant d'ocupació.

F7. Existència d'una marca conjunta, que hauria de fer desaparèixer al menys cap a l'exterior l'existència de dues estructures que la configuren.

F8. Existència de diferents serveis ja configurat per agents socials amb vinculació amb l'ocupació (sindicats, patronal, entitat local) que hauria de proporcionar un major coneixement sobre les necessitats del Mercat de Treball Local i ajudar a la selecció dels plans més apropiats per el municipi.

F9. La forma jurídica de la Mancomunitat que permet major flexibilitat i agilitat burocràtica en el seu funcionament.

F10. Els diferents serveis tenen bones relacions i contactes amb empreses i agència d'intermediació del territori, incloent convenis amb nombroses entitats públiques i privades.

F11. Els Ajuntaments tenen bona projecció (contactes) internacionals i experiència en projectes europeus. D'això es tradueix una important capacitat per a la generació de recursos a través de la participació en projectes de diverses administracions i en diverses escales (regional, estatal, europea)

F12. Accés a bases de dades d'altres organitzacions públiques.

F13. Els diferents ajuntaments disposen d'una secció especialitzada en la creació d'empreses i en l'impuls de l'emprenedoria, amb nombroses accions en què es realitza acompanyament i assessorament continuat a les persones usuàries.

F14. La Mancomunitat realitza memòries d'activitat (econòmiques) que recullen la informació externa del mercat de treball (a través dels programes i plans d'inserció que executa) i ordena periòdicament les dades generades amb l'activitat dels seus projectes.

F15. La Mancomunitat disposa de recursos propis (béns immobles i prestació de serveis), el que el converteix en una plataforma sòlida per desenvolupar les seves estratègies de desenvolupament local en temes de formació, ocupació i empenedoria.

F16. Tots els serveis prestats per la Mancomunitat són gratuïts per a la ciutadania. En alguns casos, fins i tot, el les persones usuàries rep prestacions econòmiques per participar en alguns programes.

F17. L'acció de la Mancomunitat amb els Ajuntaments aconsegueix, amb més o menys intensitat i eficàcia, a la majoria dels col·lectius d'interès en relació amb l'ocupació i empenedoria (joves sense feina previ, majors de 45 anys, persones en atur de llarga durada, etc .)

Debilitats:

Les debilitats constitueixen els punts febles que estan presents en les entitats de referència, i que suposen limitacions o handicaps a l'hora de donar resposta a les necessitats plantejades pel Mercat de Treball Local de la Mancomunitat.

De les anàlisis dutes a terme es dedueixen les següents debilitats:

D1. La no existència d'agència de col·locació pròpia de la Mancomunitat de tramuntana.

D2. L'absència d'un protocol d'actuació compartit entre els ajuntaments des que una persona demandant d'ocupació entra per la porta fins que se li assessora un camí per millorar la seva formació o fins que és proposta per a una oferta de feina.

D3. Falta coordinació i col·laboració entre la Mancomunitat i els diferents ajuntaments a l'hora de desenvolupar programes d'itineraris personalitzats; en el model d'entrevista personal, en les enquestes de valoració, etc. Tot això impedeix que la informació sigui comparable o es pugui tractar conjuntament per tot el personal. Això és un gran escull a l'hora de prendre decisions concretes compartides davant de les necessitats del mercat laboral que regeneri el teixit empresarial.

D4. No es té prou coneixement sobre les necessitats del mercat de treball Local de la zona (perfils d'oferta i demanda, necessitats específiques de les empreses, etc.).

D5. Desconnexió entre algunes de les iniciatives dutes a terme per la Mancomunitat i ajuntaments. Alguns dels programes que es duen a terme des de la Mancomunitat no generen l'ocupació que podrien, al no estar adequadament enfocats a les necessitats del mercat laboral. En molts casos, les persones usuàries no estan en millors condicions per competir en el mercat laboral després de finalitzar la seva participació en els programes. Cal millorar l'enfocament d'alguns dels cursos de formació per adaptar-les a les necessitats específiques del mercat de treball local.

D6. La Mancomunitat realitza alguns programes i plans que no estan enfocats a l'ocupació.

D7. No es publiciten prou els programes i iniciatives que es duen a terme i, en particular, els casos d'èxit, de manera que la informació no arriba a usuaris i usuàries potencials i l'eficiència i eficàcia de l'acció disminueix.

D8. No es compta amb suficients orientadors en matèria d'emprenedoria. No obstant això, el personal (escàs) dedicat a aquesta tasca, està altament qualificat.

D9. No es realitza un seguiment adequat dels resultats de les polítiques i programes duts a terme tant en matèria d'ocupació com en la promoció de l'emprenedoria i el suport a les empreses. En suma, no existeixen protocols de seguiment i avaluació de les polítiques i programes mitjançant l'establiment de Sistemes d'Avaluació Contínua o, al menys, d'un sistema d'indicadors compost per un nucli central d'indicadors vàlids per a totes les iniciatives i subconjunts específics d'indicadors recollits per a cada política o programa en funció de les seves característiques.

D10. Manca de personal tant administratiu com tècnic. Els recursos humans de què disposen la Mancomunitat són insuficients en relació amb les competències assignades, si es vol maximitzar l'impacte de les polítiques i programes, i posar en marxa les accions de el Pla Estratègic.

D11. No es potencia específicament la generació d'ocupació i l'emprenedoria vinculats amb els sectors estratègics de la ciutat.

D12. Molt baixa incidència de col·locació de persones sense la utilització dels recursos de la Mancomunitat.

D13. El marc legislatiu vigent imposa a la Mancomunitat procediments de gestió complexos i amb una elevada càrrega burocràtica, el que implica una sobrecàrrega dels recursos humans i importants dificultats a l'hora d'introduir canvis i innovacions en la gestió.

D14. Manca de prospecció de les necessitats de les empreses que operen en el mercat local per a la planificació dels programes oferts.

D15. Principalment en el cas de la Mancomunitat, es produeixen excessos temporals de càrrega de treball en els moments de presentació de sol·licituds a programes i subvencions d'altres administracions. Això provoca que, durant aquests períodes, les persones usuàries no siguin correctament ateses.

D16. Infrautilització de les dades estadístiques per a la programació de plans i accions. Absència de directrius clares que marquin els objectius de les accions i de mecanismes que indiquin el seu grau de compliment.

D18. Existeix a la mancomunitat una dinàmica de polítiques i programes de generació d'ocupació en els quals predomina la consecució de resultats a curt termini. Es tracta d'una realitat imposada pels calendaris de convocatòries de programes de les administracions competents (autonòmica, central). La majoria d'aquests programes porta aparellats indicadors d'assoliment que marquen aquesta tendència a curt termini. No es tracta, per tant, d'una aposta deliberada de la Mancomunitat sinó d'una realitat que ve imposada per la naturalesa de les polítiques i programes de les administracions competents. Per aquest motiu, no

s'aconsegueix generar l'efecte desitjat d'incidir de forma determinant en el descens de la desocupació a la ciutat, ja que no sol existir continuïtat en l'ocupació creada sinó només un reciclatge de la plaça de el programa / subvenció.

D19. La saturació de el personal per les tasques de gestió del dia a dia impedeix dedicar el temps necessari a fer una reflexió estratègica sobre les organitzacions i les seves activitats.

D20. Excessiva dependència d'altres administracions a l'hora de convocar una part rellevant de les polítiques i programes.

D21. La majoria de les persones usuàries que acudeixen als diferents ajuntaments són amb baixa qualificació i, per tant, amb més dificultats per a una inserció laboral efectiva.

Oportunitats:

O1. El SOIB sobre el treball pot treure més profit a l'hora de radiografiar el mercat de treball local i d'obtenir informació per a orientar l'acció en matèria d'ocupació i empenedoria.

O2. Bones experiències dutes a terme en altres municipis, que poden ser importades (per exemple, el procés de comparació que s'inclou en aquest informe i que pot ser un punt de partida per a la inclusió d'iniciatives de captació de bones pràctiques que puguin ser posteriorment assumides o impulsades des de la Mancomunitat).

O3. Definició de el model d'Observatori. Hauria de ser generador de noves bases de dades a partir de la feina amb les existents (Oficina d'Estadística, INE, IBESTAT ...) i proveïdor d'informes d'anàlisi de mercat de treball.

O4. Treball potencial amb empreses que treballin en els sectors estratègics de la Mancomunitat. Convertir-se en un referent a nivell local tant per a les empreses que busquen professionals com per a demandants d'ocupació.

O6. Segmentar l'estratègia d'intervenció. Possibilitat de realitzar diferent tractament i assessorament dependent de el perfil de la persona demandant. Cal tenir en compte que com més formació i experiència tingui un demandant millor preparat estarà de cara a el mercat laboral. És a dir, seria interessant invertir en itineraris més personalitzats i enfocats tant a formació, ocupació i empenedoria.

O7. Respatller i completa disponibilitat de l'administració pública local.

O8. Bones relacions entre d'ocupació i empenedoria en el territori.

O9. La Mancomunitat té força institucional i es relaciona a un mateix nivell administratiu amb la resta de AAPP de la regió. La Mancomunitat, en qualitat de representació dels ajuntaments entre les empreses de la

zona i la ciutadania (aturats), té l'oportunitat de crear una xarxa de capacitació municipal més àmplia, creant nous convenis i participació públic-privat sota el seu segell (de valor positiu) institucional.

O10. Major coordinació entre el Servei municipal i la Fundació Pacte per a l'Ocupació i amb SOIB amb la consegüent suma d'esforços humans i de recursos. Més eficiència i eficàcia en els resultats.

O11. Potencial per impulsar noves activitats econòmiques en l'àmbit dels nous jaciments d'ocupació.

O12. Recursos per al desenvolupament local existents a tots els nivells: recursos físics (infraestructures), humans, econòmic-financers, tècnics i socioculturals.

O13. Manteniment i reforç de l'ocupació com a prioritat estratègica de la UE i consegüent millora en el finançament de les polítiques actives d'ocupació. Més fons disponibles procedents de la UE i de l'Estat.

O14. Necessitat que es desenvolupin actuacions en matèria d'ocupació i emprenedoria des de l'àmbit local.

Amenaces:

A1. Insuficients recursos pressupostaris i personals per dur a terme una estratègia d'ocupació i emprenedoria potent i eficaç per tenir un impacte positiu real sobre la problemàtica del mercat de treball local.

A2. Existència d'un mercat de treball local amb una problemàtica complexa que es reflecteix en una elevada incidència de la desocupació, subocupació, precarietat laboral, barreres d'entrada difícils de superar, barreres administratives per a les empreses i emprenedors, etc .. Tot això incideix de manera negativa en la capacitat per crear i mantenir ocupació estable.

A3. Determinades tipologies de programes han generat una elevada dependència per part de les persones demandants d'ocupació cap a les institucions i serveis assistencials. Això pot generalitzar polítiques d'ocupació enfocades a donar solució a curt termini però que no són sostenibles econòmicament en el temps.

A4. Les polítiques i programes dirigits a autònoms d'àmbit nacional. Les polítiques d'ajuda a l'emprenedoria i l'autoocupació local no tenen el suport de l'Estat -i per tant la independència- per generar la cultura dinàmica d'emprenedoria que es desitja.

A5. Elevat nombre de persones aturades amb titulació universitària 25-35 anys. La crisi econòmica de l'any 2008 també ha tingut un fort impacte sobre les persones més qualificades. El mercat de treball local no és capaç d'absorbir correctament el talent que emana dels centres d'educació superior i es produeixen processos significatius de fugida de talent a l'exterior.

A6. Activitat econòmica i mercat de treball local en un estat d'atonía com a conseqüència dels efectes de la perllongada crisi financera. Tot i la reactivació recent que mostren les dades el mercat de treball local encara

no ha recuperat el dinamisme previ a la crisi de 2008. Com a conseqüència, sorgeixen més dificultats a l'hora d'implicar l'entorn empresarial.

A7. Insuficient coneixement per part de l'empresariat local i de la ciutadania dels serveis prestats per la Mancomunitat en matèria d'ocupació i empenedoria.

A8. Competència. Existència d'altres entitats que ofereixen serveis similars en matèria d'intermediació (altres agència de col·locació, ETT, ONG, ...) i d'empenedoria (Cambra de Comerç, SOIB, IDI ...).

A9. Legislació i regulació de les competències en matèria de polítiques actives d'ocupació rígida i poc clara, que dificulta la coordinació entre administracions públiques i altres entitats.

A10. Efectes restrictius de l'acció deguts a la implantació de la Llei de Racionalització i Sostenibilitat de l'Administració pública local.

DESTACATS

<p>Fortaleses:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans propis. • Promoció de l'ocupació i empenedoria. • Personal tècnic i de qualitat en temes d'ocupació. • Seus properes per a donar atenció directe. • Forma jurídica com a Mancomunitat. • Relació entre empreses i serveis d'ocupació. • Convenis d'ocupació entre entitats públiques i privades. • Bona projecció en temes d'ocupació internacional. • Seccions especialitzades en creació d'empreses. • Recursos propis per a desenvolupament local en formació, ocupació i empenedoria. • Interès en polítiques d'ocupació per a sectors més desfavorits. 	<p>Debilitats:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta d'agència de col·locació pròpia. • Falta de protocol d'actuació en ocupació. • Falta de coordinació per a programes de desenvolupament local en ocupació. • Falta de coneixement en necessitats del mercat de treball. • Enfocament en programes que no generen ocupació. • Falta d'orientadors en empenedoria. • Falta de seguiment de resultats. • Falta d'interès en polítiques d'ocupació i empenedoria. • Baixa incidència de col·locació de sectors desfavorits. • Existència de dinàmiques de polítiques d'ocupació en les que predominen resultats a curt termini. • Majoria de persones usuàries de baixa qualificació acadèmica.
<p>Oportunitats:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Àmplia experiència d'altres municipis en temes d'ocupació. • Ampla cartera de serveis del SOIB. • Contactes amb empreses de sectors estratègics. 	<p>Amenaces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insuficient pressupost destinat a polítiques d'ocupació. • Mercat de treball complex.

<ul style="list-style-type: none"> • Possibilitat d'atenció individualitzada sobre formació i ocupació. • Bona relació entre ocupació i empenedoria. • Mancomunitat com a força institucional. • Potencial per impulsar noves activitats econòmiques en nous jaciments d'ocupació. • Bona quantitat de recursos per al desenvolupament local en ocupació i formació. • Manteniment de l'ocupació com a prioritat estratègica. • Oportunitat de desenvolupament d'actuacions en ocupació i empenedoria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Polítiques d'ocupació enfocades a donar solucions a curt termini. • Falta de polítiques d'ajuda a l'empenedoria. • Falta de dinamisme en l'actual mercat de treball. • Insuficient coneixement de les polítiques en formació i ocupació. • Regulació en competències en matèria de polítiques actives d'ocupació.
---	---

PART 2. PLA D'ACCIÓ

6. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

6.1 OBJECTIU CENTRAL DEL PEOL

L'objectiu central del PEOL pren com a índex de referència la diagnosi i l'anàlisi DAFO. Una vegada realitzat veiem que per marcar l'objectiu hi ha diferents àmbits d'actuació que tindrem en compte:

- Àmbit d'orientació professional:

Serà necessari fe difusió i realitzar derivacions dels usuaris a les oficines del SOIB corresponents per a dur a terme accions i mesures d'informació, acompanyament, motivació i assessorament que, tenint en compte les circumstàncies personals i professionals de la persona, li permetin determinar les seves capacitats i interessos i gestionar la seva trajectòria individual d'aprenentatge, la recerca de feina o la posada en pràctica d'iniciatives empresarials, com a persona treballadora autònoma, empresa d'economia social o altres fórmules empresarials.

- Àmbit de formació, requalificació i millora de les capacitats per a l'accés a l'ocupació:

Es plantejaran accions i mesures d'aprenentatge, formació, requalificació o reciclatge professional que tenen per objecte impulsar i estendre entre les empreses i les persones treballadores ocupades i desocupades una formació que respongui a les seves necessitats i contribueixi a el desenvolupament d'una economia sostenible basada en el coneixement. Les accions formatives estan dirigides a l'adquisició, millora i actualització permanent de les competències i qualificacions professionals, afavorint l'aprenentatge al llarg de tota la vida de la població activa, i conjugant les necessitats de les persones, de les empreses, del territori i dels sectors productius.

- Àmbit de derivació a la intermediació laboral, oportunitats d'ocupació i foment de la contractació:

Té per objecte identificar i gestionar per poder derivar a les ofertes d'ocupació de les oficines que corresponen del SOIB, amb la finalitat de localitzar i desenvolupar noves oportunitats d'ocupació, vinculant-les a les persones que millor s'ajustin a elles en funció del seu perfil i competències, per tal de facilitar a l'empresari les treballadores i treballadors més apropiats als seus requeriments i necessitats, així com la informació sobre els processos de contractació, a les persones treballadores el seu accés a les ofertes d'ocupació adequades i disponibles.

- Àmbit de foment de la igualtat d'oportunitats en l'ocupació entre homes i dones:

Accions i mesures que promoguin la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la permanència en el mateix i la promoció professional, així com la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la coresponsabilitat d'homes i dones en l'assumpció de les responsabilitats familiars. Així mateix, inclourà accions i mesures per reduir la desigual distribució de dones i homes en els diferents sectors d'activitat i en els diferents nivells. Les àrees de conciliar el treball i vida personal i igualtat de gènere, seran avaluades per al seguiment de les directrius de l'Estratègia Europa 2020, pel que a més de constituir un àmbit específic és transversal a la resta d'àmbits.

També es plantejaran accions i mesures d'inserció laboral de persones que, de manera estructural o conjuntural, presenten especials dificultats per a l'accés i la permanència en l'ocupació. A aquests efectes, es tindrà especialment en consideració la situació de les persones amb diversitat funcional, dones víctimes de violència de gènere, i de les persones en situació d'exclusió social. En aquest àmbit es persegueix el disseny i desenvolupament de mesures que contribueixin a reduir els obstacles a l'entrada en el mercat de treball, aproximant les seves taxes d'activitat, ocupació i ocupació a la de la població en general i afavorint la cohesió social, així com mesures d'estímul de la contractació i suport a el manteniment de llocs de treball.

- Àmbit d'emprenedoria:

Té per objecte l'impuls de l'autoocupació, tant individual com col·lectiu, i el suport i foment de l'Economia Social, les entitats han demostrat una important capacitat pel que fa a creació i manteniment d'ocupació, i que és una important plataforma d'accés a l'ocupació per a qui, per les seves especials circumstàncies, troben més dificultats d'inserció laboral. En aquest àmbit es posaran en marxa accions dirigides a l'establiment i desenvolupament d'iniciatives econòmiques i professionals per compte propi, el foment de la cultura emprenedora des de l'àmbit de l'Educació, i accions de formació, difusió i foment de l'economia social, de la responsabilitat social de les empreses i de el treball autònom.

- Àmbit d'acompanyament a l'empresa:

Mesures destinades a ajudar; reflexionar i definir el camí de desenvolupament de les empreses, permetent convertir en realitat un projecte empresarial i, a més, apostar per la seva supervivència, rebent assessorament personalitzat especialitzat i així assolir la sostenibilitat econòmica. L'acompanyament empresarial sempre part de les necessitats dels negocis que busquen millorar la seva capacitat de gestió i proporciona eines per a la presa de decisions i orientació que permeti optimitzar al màxim els resultats del negoci. L'acompanyament és també clau en el camí dels negocis cap a la innovació. Igualment, mesures

destinades a la continuïtat de les empreses sent els seus titulars els qui ho transmetran a persones emprenedores.

- Àmbit de promoció del desenvolupament i l'activitat econòmica:

Accions i mesures que generin una cultura i visió innovadora en les empreses, així com que donin suport activitats emergents, estratègiques i tecnològiques, dinamitzant el teixit empresarial de la mancomunitat, i apostant per una economia local més diversificada. Així mateix, té com a objectiu estimular la promoció econòmica de la zona, col·laborant en projecció exterior i el coneixement i posada en valor de les possibilitats i capacitats de la mancomunitat.

- Àmbit internacional:

Té per objecte dinamitzar el procés d'internacionalització de la societat de tramuntana i del seu teixit empresarial, i constituir una xarxa de relacions internacionals a nivell europeu i mundial, a través d'iniciatives d'interessos comuns. D'altra banda, es posaran en marxa mesures per donar un valor afegit a les prioritats d'actuació de la Mancomunitat de Tramuntana a nivell internacional en matèria d'ocupació, emprenedoria, desenvolupament sostenible, governança urbana i promoció econòmica, treballant prioritàriament en dos àmbits: fomentant les relacions amb organismes internacionals i promovent el treball en xarxes de ciutats i organitzacions internacionals. En aquest àmbit es promourà, entre altres coses, la mobilitat de persones a altres països a l'objecte de millorar les seves habilitats tant d'accés a l'ocupació com a l'autoocupació, així com aprofitar les pràctiques ja posades en marxa en altres regions per nodrir-se de les esmentades experiències.

Amb tot això podem resumir el nostre objectiu central com:

Millorar i fomentar l'ocupació i l'ocupabilitat de les persones; en l'àmbit de l'orientació e intermediació laboral, formació, emprenedoria i sempre sota el paraigües del foment de la igualtat entre homes i dones. I contribuir al desenvolupament econòmic municipal creant sinèrgies amb tot el territori de la Mancomunitat de Tramuntana en àmbits com la internacionalització, la promoció i l'acompanyament empresarial.

6.2 OBJECTIUS ESTRATÈGICS

OE1: Contribuir a la generació de nous llocs de feina i en la consolidació dels existents.

Tot i que les dades més recents apunten a una recuperació lenta de l'ocupació, el mercat de treball local de la Mancomunitat, està lluny d'una situació òptima pel que fa a taxes d'activitat i ocupació, la qualitat dels

Llocs de treball que es creen, la desconexió entre responsables de la formació reglada i les organitzacions que representen els interessos de les empreses, etc. Tant la conjuntura més recent, que apunta a una lenta sortida de la crisi, com els resultats de les polítiques i programes que es vénen implementant en pro de l'ocupació, no garanteixen que la incipient millora es consolidi i perduri. Cal, per tant, accentuar l'acció en matèria de creació i manteniment d'ocupació com a primer objectiu de el Pla Estratègic.

La missió que ens plantejem s'enfoca a impulsar, desenvolupar, executar i coordinar les polítiques locals d'ocupació i creixement econòmic a la mancomunitat. Fent ús de les eines necessàries per contribuir de forma eficaç a la millora del mercat de treball local i la qualitat de l'ocupació per la seva situació privilegiada que els permet un acostament efectiu als que demanen ocupació d'ocupació i a les empreses.

Per poder avançar i contribuir a la generació de nova ocupació estable i de qualitat, les iniciatives no poden centrar-se únicament en aspectes pal·liatius (que fomenten la temporalitat), sinó en un enfocament de millora a mig i llarg termini dels sectors productius clau que mostren debilitats, així com en la consolidació dels sectors forts i estratègics. Per a això, cal incorporar una metodologia de planificació i disseny de polítiques i programes a mig-llarg termini que permeti superar l'excessiva dependència d'iniciatives provinents d'altres administracions o que, si més no, permeti encaixar aquestes iniciatives en un disseny estratègic prèviament establert.

OE2 Oferir un punt de referència a l'orientació laboral amb propostes eficients de formació i requalificació a persones aturades i treballadores per tal de millorar la formació per compte pròpia.

Totes les persones han de tenir la possibilitat de formar-se al llarg de la vida, dins i fora de el sistema educatiu, per tal d'adquirir, actualitzar, completar i ampliar les seves capacitats, coneixements, habilitats, aptituds i competències per al seu desenvolupament personal i professional . D'acord amb aquesta argumentació, el propòsit d'aquest objectiu és fomentar una cultura de el coneixement i de l'emprenedoria innovador amb els quals estimular la promoció econòmica de la zona i dinamitzar el mercat de treball local. Per aconseguir-ho, cal apostar per augmentar el nivell formatiu de la seva població i el nivell de qualificació de les persones empleades. Als efectes d'aquest objectiu, una eina fonamental per dur a terme diferents anàlisis que permetin millorar la intervenció formativa orientada a persones aturades i treballadores. Entre ells destaquen: prospeccions de necessitats formatives de les empreses de la Mancomunitat i àrea metropolitana d'influència.

Analitzar la formació específica requerida en els diferents sectors d'activitat econòmica de la zona i el seu entorn.

Detecció de nous jaciments d'ocupació, amb les qualificacions professionals requerides, per tal d'adequar l'oferta formativa.

OE3 Generar mecanismes pel teixit empresarial de col·laboració, promoció i acompanyament empresarial que incloguin agents amb interessos en el mercat de treball local e internacional, a fi de sumar recursos, coordinar accions i generar sinèrgies que contribueixin a un millor funcionament d'aquest.

La suma de recursos i esforços (humans o de béns i serveis), al costat d'uns bons canals de comunicació entre les diferents estructures administratives i el teixit empresarial, amb la resta dels agents socials i econòmics de la zona, constitueixen principis de funcionament perquè la gestió i el finançament no s'estanquin en iniciatives "sobrecarregades de projectes" que no tenen anàlisi prospectiva de les necessitats de les seves zones d'implantació i, en conseqüència, poden redundar en resultats inapropiats o que no s'alineen bé amb els objectius estratègics.

Es tracta de generar mecanismes de col·laboració i buscar sinèrgies a través d'un procés de negociació i generació de consens entre les parts implicades. Igualment es tracta d'aproximar postures i voluntats amb el teixit empresarial, i d'aprofitar els avantatges de l'administració per suplir mancances en àrees i necessitats de les empreses de la Mancomunitat de forma col·laborativa, i no competint pels recursos "escassos" amb altres entitats locals i participants potencials (d'una manera transversal). Aquest objectiu permet impulsar al teixit empresarial de la zona incidint en l'optimització de cares a millorar (a través de la col·laboració) dels recursos disponibles a la Mancomunitat per aconseguir ampliar l'impacte de les actuacions. L'efectivitat d'aquest "partenariat" o "treball en xarxa" requereix prioritzar la comunicació i la retroalimentació mitjançant un diàleg obert i continuat (oficial o informal) entre totes les parts implicades.

OE4 Aconseguir una millora d'oportunitats de les dones en el mercat laboral.

La Mancomunitat de Tramuntana, a través dels diferents serveis i fundacions, ha de treballar per a l'obtenció d'un mercat laboral més equitatiu entre homes i dones, i per construir una societat conscienciada sobre la discriminació de les dones en l'àmbit laboral. Aquest objectiu, també a d'abordar una estratègia general de la Mancomunitat, a curt, mitjà i llarg termini, perquè es posin en marxa accions eficaces contra la discriminació de la dona en el mercat de la feina. Aquest objectiu es pot aconseguir a través de diferents iniciatives, tant de formació i educació com en el suport a la contractació de les dones. Aquest tema és de vital importància i mereix protagonisme en el Pla Estratègic d'Ocupació i Emprenedoria de la zona, per a l'assoliment una millora de les condicions de treballadores i treballadors i també de les persones aturades que vulguin tenir feina. La Mancomunitat juntament amb les diferents fundacions i organitzacions tenen recursos humans i infraestructures molt potents, imprescindibles per a la consecució d'aquest objectiu.

OE5 Fomentar la competitivitat i empenedoria del teixit productiu.

L'activitat econòmica generadora de noves empreses i del manteniment de les mateixes afavoreix la creació de llocs de treball directes i indirectes en un determinat context territorial. Per aquestes raons, el foment de l'empenedoria i de l'autoocupació ha de ser un objectiu propulsor de el Pla Estratègic. Per aconseguir el llançament i la consolidació de projectes empresarials i d'autoocupació, la Mancomunitat hauria d'enfortir les accions ja encaminades i promoure noves, oferint totes les eines possibles per a l'èxit: incubadores, viviers d'empreses, assessorament jurídic, fiscal i financer, ajuts econòmics . A el mateix temps, és important donar suport a aquells comerços i oficis que aporten valor afegit, repercuteixen positivament sobre el teixit socioeconòmic de la mancomunitat i beneficien i dinamitzen l'economia local. Aquestes poden ser les

activitats tradicionals de la ciutat, les pimes, cooperatives i empreses socials, associacions i ONGs vinculades amb l'ocupació i empenedoria.

6.3 LÍNIES ESTRATÈGIQUES

OE1: Contribuir a la generació de nous llocs de feina i en la consolidació dels existents.

- LE1: Fomentar la qualitat i l'estabilitat en l'ocupació mitjançant l'impuls de polítiques i programes a mig i llarg termini orientats a disminuir la temporalitat.
 - Projecte 1: Participació a les convocatòries de foment de l'ocupació.
 - Projecte 2: Participació en els diferents programes de foment de l'ocupació per fer front als efectes de la COVID.

OE2 Oferir un punt de referència a l'orientació laboral amb propostes eficients de formació i requalificació a persones aturades i treballadores per tal de millorar la formació per compte pròpia.

- LE2: Unir esforços, recursos materials i immaterials, infraestructures i experiències de les diferents administracions per aconseguir unes polítiques en formació de major abast, el més eficients i eficaços possible.
 - Projecte 3: Compartir i adaptar espais e infraestructures per a impartir formació.
 - Projecte 4: Impartir formació transversal i certificats de professionalitat.

OE3 Generar mecanismes pel teixit empresarial de col·laboració, promoció i acompanyament empresarial que incloguin agents amb interessos en el mercat de treball local e internacional, a fi de sumar recursos, coordinar accions i generar sinèrgies que contribueixin a un millor funcionament d'aquest.

- LE3: Fomentar la cooperació entre el teixit empresarial i amb les administracions, organitzacions, agents i entitats locals públiques i / o privades d'una manera transversal i participant activament en les xarxes regionals i estatals per tal de millorar el mercat.
 - Projecte 5: Millorar les vies de comunicació entre teixit empresarial i agents implicats.
 - Projecte 6: Treball de prospecció per identificar les necessitats de les empreses i les noves oportunitats laborals.
 - Projecte 7: Participar activament en les xarxes regionals i estatals vinculades al desenvolupament econòmic local.
 - Projecte 8: Creació d'un Punt d'Atenció Internacional.

OE4 Aconseguir una millora d'oportunitats de les dones en el mercat laboral.

- LE4: Fomentar una millora de la dona en el mercat laboral, aconseguint la igualtat amb els homes i actuant de manera conjunta per aprofitar recursos, experiències i competències amb les diferents administracions.
 - Projecte 9: Millorar l'ocupació de les dones i el seu accés al mercat laboral.
 - Projecte 10: Accions de sensibilització sobre la condició de la dona en la societat i en el mercat laboral.
 - Projecte 11: Participar activament en programes dirigits a impulsar l'accés al mercat laboral de les dones víctimes de violència de gènere.

OE5 Fomentar la competitivitat i emprenedoria del teixit productiu.

- LE5: Generar un ambient favorable a l'emprenedoria a través d'accions i esdeveniments dirigits a la difusió d'una cultura emprenedora innovadora. Desenvolupar accions formatives internes i externes - de manera continuada- que afavoreixin la renovació de coneixements, competències i habilitats relatives a l'emprenedoria.
 - Projecte 12: Crear un espai per emprenedors.
 - Projecte 13: Formació en emprenedoria.

7. PLA D'ACCIÓ DEL PEOL

7.1 FITXES DE PROJECTE

Projecte 1: PARTICIPACIÓ A LES CONVOCATÒRIES DE POLÍTQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ	
Línia Estratègica del PEOL	
LE1: Fomentar la qualitat i l'estabilitat en l'ocupació mitjançant l'impuls de polítiques i programes a mig i llarg termini orientats a disminuir la temporalitat.	
Àmbit de treball	
<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres

Objectius	
Objectiu general	Participació a les diferents polítiques actives d'ocupació dirigides a majors de 30 i joves amb formació superior.
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE 1: Potenciar l'ocupabilitat en persones majors de 30, i joves amb formació superior. • OE 2: Incrementar la inserció laboral d'aquestes. • OE 3: Promoure millors llocs de feina. • OE4: Reduir la temporalitat en l'ocupació.
Destinatari	
Majors de 30 desocupats, i joves amb formació superior.	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Redacció dels projectes i sol·licitud de subvenció: SOIB 30 i SOIB Joves Qualificats. • Activitat 2: Coordinació amb els agents relacionats: SOIB i Serveis Socials. • Activitat 3: Participació en les comissions mixtes constituïdes amb col·laboració amb el SOIB. • Activitat 4: Execució dels diferents projectes. • Activitat 5: Justificació tècnica i econòmica dels projectes. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	24 mesos
Grau de prioritat	5
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Invertir de forma adequada el total del pressupost assignat per a cada una de les convocatòries a l'hora de portar a terme els projectes. • RE2: Obtenir un major incidència en l'ocupació aconseguint que almenys el 30% de les contractacions siguin de persones residents a la Mancomunitat. • RE3: Augmentar les competències laborals dels ciutadans que participen a les convocatòries. • RE4: Incrementar la motivació, interès i el benestar personal. • RE5: Facilitar l'accés a una ocupació amb menys temporalitat i de més qualitat als participants. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • SOIB • Serveis d'orientació laboral • Serveis Socials
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 12% de dedicació de l'AODL. • Recursos econòmics: Segons convocatòria. • Recursos materials: Recursos propis de l'Ajuntament.
Pressupost estimat de l'acció	6.490,75 (€)

Previsió de fonts de finançament	<input type="checkbox"/> Fons propis de l'entitat local <input type="checkbox"/> SOIB / CAIB <input type="checkbox"/> Fons europeus / comunitaris
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'usuaris derivats de cada projecte • Nombre de persones usuàries de cada un dels programes que s'insereixen al mercat de treball • Rati persones usuàries/persones inserides al mercat de treball • Grau de satisfacció dels usuaris
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Variació del número de persones en situació d'atur • Variació del número de persones en situació d'atur de més de 30 anys • Variació del número de menors de 30 (joves)

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								

Projecte 2: PARTICIPACIÓ EN ELS DIFERENTS PROGRAMES DE FOMENT DE L'OCUPACIÓ PER FER FRONT ALS EFECTES DE LA COVID.

Línia Estratègica del PEOL	
LE1: Fomentar la qualitat i l'estabilitat en l'ocupació mitjançant l'impuls de polítiques i programes a mig i llarg termini orientats a disminuir la temporalitat.	
Àmbit de treball	
<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres
Objectius	
Objectiu general	Participació al programa de SOIB Reactiva en les tres línies dirigides a persones a desocupades degut o no a la crisi COVID 19.

Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE 1: Potenciar l'ocupabilitat en persones desocupades. • OE 2: Incrementar la inserció laboral d'aquestes. • OE 3: Promoure millors llocs de feina. • OE4: Reduir la temporalitat en l'ocupació.
Destinatari	
<ul style="list-style-type: none"> • Joves menors de 30 desocupats. • Persones de 30 o majors desocupats de llarga durada. • Persones de 30 o majors desocupats de curta durada degut a la crisi COVID 19. 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Detecció i presentació de projectes. • Activitat 2: Gestió de convocatòries del Fons Europeu. • Activitat 3: Redacció del projectes i sol·licitud de subvenció: SOIB REACTIVA. • Activitat 4: Coordinació amb els agents relacionats: SOIB i Serveis Socials. • Activitat 5: Participació en les comissions mixtes constituïdes amb col·laboració amb el SOIB. • Activitat 6: Justificació tècnica i econòmica del projecte. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	24 mesos
Grau de prioritat	5
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Invertir de forma adequada el total del pressupost assignat per al projecte. • RE2: Obtenir un major incidència en l'ocupació aconseguint que almenys el 70% de les contractacions siguin de persones residents a la Mancomunitat. • RE3: Augmentar les competències laborals de les persones que participen a les convocatòries. • RE4: Incrementar la motivació, interès i el benestar personal. • RE5: Facilitar l'accés a una ocupació amb menys temporalitat i de més qualitat als participants. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • SOIB • Serveis d'orientació laboral • Serveis Socials
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 10% de dedicació de l'AODL. • Recursos econòmics: Segons convocatòria. • Recursos materials: Recursos propis de l'Ajuntament.
Pressupost estimat de l'acció	5.408,96 (€)

Previsió de fonts de finançament	<input type="checkbox"/> Fons propis de l'entitat local <input type="checkbox"/> SOIB / CAIB <input type="checkbox"/> Fons europeus / comunitaris
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'usuaris derivats del programa. • Nombre de persones usuàries del programa que s'insereixen al mercat de treball. • Rati persones usuàries/persones inserides al mercat de treball • Grau de satisfacció dels usuaris
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Variació del número de persones en situació d'atur. • Variació del número de persones en situació d'atur de 30 o més anys desocupats de llarga duració. • Variació del número de menors de 30 desocupats. • Variació del número d'aturats de curta durada de 30 o més anys afectats per la crisi de la COVID 19.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								
Activitat 6								

Projecte 3: COMPARTIR I ADAPTAR ESPAIS E INFRAESTRUCTURES PER A IMPARTIR FORMACIÓ

Línia Estratègica del PEOL

LE2: Unir esforços, recursos materials i immaterials, infraestructures i experiències de les diferents administracions per aconseguir unes polítiques de major abast, el més eficients i eficaços possible.

Àmbit de treball

<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres
--	---

Objectius	
Objectiu general	Aconseguir espais per oferir formació
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE 1: Disposar d'espais per oferir oferta formativa a la Mancomunitat. • OE2: Compartir espais e infraestructures materials. • OE3: Obtenir la ISO de qualitat en els diferents espais formatius.
Destinataris	
<ul style="list-style-type: none"> • Ajuntament i ciutadania de Valldemossa • Ajuntament i ciutadania de Deià • Ajuntament i ciutadania de Escorca • Ajuntament i ciutadania de Puigpunyent • Ajuntament i ciutadania de Estellencs • Ajuntament i ciutadania de Banyalbufar 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Posada en marxa del procés per a cercar espais per formació transversal en competències digitals e idiomes. • Activitat 2: Preparar els espais on s'impartirà la formació i verificar que s'adeqüin al que se'ns requereix. • Activitat 3: Aconseguir la ISO pels diferents espais. • Activitat 4: Coordinació amb el servei d'acreditació del SOIB perquè inspeccionin els diferents espais i certifiquin que es pot portar a terme la formació. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	24 mesos
Grau de prioritat	5
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Trobar almenys 3 espais per oferir formació. • RE2: Arribar a consens entre els diferents ajuntaments per a que comparteixin els espais. • RE3: Que els espais responguin amb infraestructures materials a les ofertes formatives que s'impartiran. • RE4: Obtenció de la ISO pels 3 espais per oferir la formació transversal. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • SOIB • Ajuntaments
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 10% de dedicació del AODL • Recursos econòmics: propis de cada un dels ajuntaments • Recursos materials: infraestructures dels propis ajuntaments
Pressupost estimat de l'acció	5.408,96 (€)

Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> Fons propis de l'entitat local
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'espais per a oferir formació transversal. Nombre d'espais amb certificat ISO.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de persones que podran accedir als diferents espais. Variació del número de cursos ofertats després de realitzar el projecte.

Cronograma								
Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								

Projecte 4: IMPARTIR FORMACIÓ TRANSVERSAL I CERTIFICATS DE PROFESSIONALITAT	
Línia Estratègica del PEOL	
LE2: Unir esforços, recursos materials i immaterials, infraestructures i experiències de les diferents administracions per aconseguir unes polítiques en formació de major abast, el més eficients i eficaços possible.	
Àmbit de treball	
<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres
Objectius	
Objectiu general	Acreditació de l'oferta formativa a la Mancomunitat
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> OE 1: Disposar d'una oferta formativa transversal i participació en adequada a la Mancomunitat. OE2: Disposar d'una oferta de certificats de professionalitat adequada a la Mancomunitat.

	<ul style="list-style-type: none"> • OE3: Acreditar diferents especialitats formatives transversals dirigides a persones ocupades i desocupades.
Destinataris	
<ul style="list-style-type: none"> • Persones ocupades i desocupades de la Mancomunitat 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Posada en marxa del procés acreditatiu de les especialitats formatives transversals en alfabetització informàtica, eines web, anglès i alemany i de diferents certificats de professionalitat. • Activitat 2: Preparar els espais on s'impartirà la formació i verificar que s'adeqüin al que se'ns requereix. • Activitat 3: Coordinació amb el servei d'acreditació del SOIB perquè inspeccioni el procés acreditatiu i ens certifiqui l'especialitat formativa transversal i els certificats de professionalitat. • Activitat 4: Comunicació i publicació de l'oferta formativa als diferents destinataris. • Activitat 5: Aconseguir la ISO per les diferents especialitats formatives. • Activitat 6: Realització de la formació transversal i dels certificats de professionalitat. • Activitat 7: Enquestes de satisfacció als participants. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	24
Grau de prioritat	4
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Acreditar almenys 3 especialitats formatives transversals cada any i 3 certificats de professionalitat. • RE2: Que les especialitats formatives transversals i els certificats de professionalitat responguin a les necessitats identificades en aquest informe. • RE3: Obtenció de la ISO 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • SOIB • Ajuntaments
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 10 % de dedicació de l'AODL estimat. • Recursos econòmics: Fons Europeu, Estatals i local. • Recursos materials: recursos materials i d'infraestructura propis de l'Ajuntament.
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (5.408,96€) així com les aportacions de cost acreditatiu que pugui aportar l'ajuntament que dependran del número d'especialitats formatives acreditades.

Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> • Fons propis de l'entitat local • SOIB / CAIB • Fons Europeus
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos de formació realitzats. • Nombre i taxa de persones ocupades receptors de cursos de formació. • Nombre i taxa de persones desocupades receptors de cursos de formació. • Nombre de persones desocupades participants que troben ocupació. • Grau de satisfacció dels usuaris dels programes. • Valoració activitats formatives.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Variació del número de persones en situació d'atur a partir de l'execució del programa formatiu. • Variació del número de contractacions.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								
Activitat 6								
Activitat 7								

Projecte 5: MILLORAR LES VIES DE COMUNICACIÓ ENTRE TEIXIT EMPRESARIAL I AGENTS IMPLICATS

Línia Estratègica del PEOL

LE3: Fomentar la cooperació entre el teixit empresarial i amb les administracions, organitzacions, agents i entitats locals públiques i / o privades d'una manera transversal i participant activament en les xarxes regionals i estatals per tal de millorar el mercat.

Àmbit de treball

<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria		<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres	
Objectius			
Objectiu general		Millorar la competitivitat del teixit empresarial a través de una millor comunicació.	
Objectius específics		<ul style="list-style-type: none"> • OE 1: Crear un canal de comunicació directe entre el Ajuntament i el teixit empresarial que sigui estable en el temps. • OE 2: Determinar espais d'intercanvi i d'experiències empresarials entre el teixit empresarial, i administració. 	
Destinataris			
<ul style="list-style-type: none"> • Teixit empresarial i administracions 			
Activitats a desenvolupar			
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Calendari de reunions entre teixit empresarial i ajuntaments. • Activitat 2: Reunions permanents amb el teixit empresarial i l'ajuntament. • Activitat 3: Constitució d'una taula de promoció econòmica de la Mancomunitat. • Activitat 4: Coordinació de punts de trobada que permetin de manera informar i intercanviar experiències i que es coneguin entre ells. • Activitat 5: Crear un butlletí informatiu trimestral amb les noves idees/ aportacions/ conclusions/ resultats que s'hagin obtingut. • Activitat 6: Celebració d'una fira. 			
Durada total de l'acció (en mesos)		24	
Grau de prioritat		3	
Resultats esperats			
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Que el teixit empresarial participi almenys a una reunió on s'hagi de prendre una decisió. • RE2: Creació de la taula de promoció econòmica de la Mancomunitat. • RE3: Creació del butlletí informatiu. • RE4: Celebració de reunions "punts de trobada". • RE5: Creació de fira. 			
Agents implicats			
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció		<ul style="list-style-type: none"> • AODL • Ajuntaments 	
Altres agents implicats		<ul style="list-style-type: none"> • Teixit empresarial • Comerciants • Cambra de comerç de Mallorca 	

Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 7% de dedicació del AODL. • Recursos econòmics: propis de l'ajuntament. • Recursos materials: aules per fer les trobades, ordinador, projector, material fungible, ponents, etc.
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (3.786,27€)
Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> • Fons propis de l'entitat local
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions que se celebren. • Nombre de reunions de la mesa de promoció econòmica. • Nombre d'empreses que participen. • Nombre de butlletins. • Nombre de notícies. • Nombre de fires. • Nombre de participants en les diferents activitats.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Nº d'acords als quals s'arriben de la relació publico-privada. • Nombre de notícies informatives que apareixen en el butlletí. • Variació del nombre d'empreses que participen.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								
Activitat 6								

Projecte 6: TREBALL DE PROSPECCIÓ PER IDENTIFICAR LES NECESSITATS DE LES EMPRESSES I LES NOVES OPORTUNITATS LABORALS.

Línia Estratègica del PEOL

LE3: Fomentar la cooperació entre el teixit empresarial i amb les administracions, organitzacions, agents i entitats locals públiques i / o privades d'una manera transversal i participant activament en les xarxes regionals i estatals per tal de millorar el mercat.	
Àmbit de treball	
<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres
Objectius	
Objectiu general	Conèixer les necessitats del teixit empresarial i les seves oportunitats laborals.
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE 1: Saber quin és actualment el mercat laboral. • OE 2: Determinar quins sectors econòmics són els que estan creixent actualment. • OE3: Conèixer l'evolució de les diferents activitats econòmiques empresarials.
Destinatari	
<ul style="list-style-type: none"> • Teixit empresarial i administracions 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Realitzar enquestes cada semestre per saber com es troba actualment el teixit empresarial. • Activitat 2: Compartir els resultats amb els diferents ajuntaments i teixit empresarial. • Activitat 3: Crear una reunió a finals de l'any de posada en comú entre teixit empresarial i ajuntaments per a treure conclusions/resultats. • Activitat 4: Compartir accions a realitzar per millorar el mercat laboral i els sectors més afectats del teixit empresarial. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	24
Grau de prioritat	3
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Que el teixit empresarial participi en la realització de les enquestes. • RE2: Que tots els agents implicats participin activament de la reunió. • RE3: Que el teixit empresarial s'involucri en millorar el mercat laboral. • RE4: Que els sectors afectats prenguin consciència de quines mesures han de dur a terme per tornar a funcionar. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL

Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Teixit empresarial • Comerciants • Ajuntament
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 7% de dedicació del AODL. • Recursos econòmics: propis de l'ajuntament. • Recursos materials: aula per fer reunió.
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (3.786,27€)
Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> • Fons propis de l'entitat local
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'enquestes realitzades. • Nombre d'empreses que participen a la reunió. • Nombre d'accions que es portaran a terme per a millorar el mercat laboral.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Nº d'acords als quals s'arriben de la relació publico-privada. • Nombre de notícies informatives que apareixen en el butlletí. • Variació del nombre d'empreses que participen.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								

Projecte 7: PARTICIPAR ACTIVAMENT EN LES XARXES REGIONALS I ESTATALS VINCULADES AL DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC LOCAL.

Línia Estratègica del PEOL

LE3: Fomentar la cooperació entre el teixit empresarial i amb les administracions, organitzacions, agents i entitats locals públiques i / o privades d'una manera transversal i participant activament en les xarxes regionals i estatals per tal de millorar el mercat.

Àmbit de treball

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres
Objectius	
Objectiu general	Participar de forma activa dintre les xarxes de desenvolupament econòmic a nivell Balear i Estatal.
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE 1: Conèixer les diferents xarxes regionals i estatals en les que podem participar. • OE 2: Determinar quins sectors econòmics locals són els que necessiten més suport. • OE3: Conèixer altres zones que tinguin el mateix desenvolupament econòmic que el nostre. • OE4: Generar aliances, i espais de col·laboració e intercanvi.
Destinataris	
<ul style="list-style-type: none"> • Teixit empresarial 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Recerca de quines són les xarxes empresarials que més ens interessin pel nostre perfil. • Activitat 2: Comunicar al teixit empresarial de que formarem part de les diferents xarxes. • Activitat 3: Facilitar als empresaris que participin de les reunions. • Activitat 4: Compartir amb el teixit empresarial resultat de reunions que es tinguin en cada xarxa. • Activitat 5: Reunió amb el teixit empresarial per a compartir temes a tractar. • Activitat 6: Conèixer quins municipis estatals tenen les mateixes característiques a nivell de desenvolupament econòmic que nosaltres i veure l'evolució. • Activitat 7: Cercar aliances i espais per a reunir-se. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	24
Grau de prioritat	2
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Nombre xarxes tan regionals com estatals en les que participarem. • RE2: Nombre de col·laboracions e intercanvis. • RE3: Nombre de reunions en les que participarem. • RE4: Que el teixit empresarial s'interessi per les diferents xarxes. • RE5: Que el teixit empresarial participi activament a l'hora de realitzar propostes a la xarxa. • RE6: Celebració d'una trobada d'intercanvi i de gestió d'aliances. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL i ajuntaments

Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Teixit empresarial • Comerciants • CAIB
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 5% de dedicació del AODL. • Recursos econòmics: propis de l'ajuntament. • Recursos materials: aula per fer reunió.
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (2.704,48€)
Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> • Fons propis de l'entitat local
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de xarxes regionals en les que participarem. • Nombre de xarxes estatals en les que participarem. • Nombre d'empreses que participen a la reunió. • Nombre de propostes que es realitzaran.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Variació del nombre d'empreses que participen. • Variació del nombre de xarxes en les que participen. • Variació del nombre d'aliances e intercanvis.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								
Activitat 6								
Activitat 7								

Projecte 8: CREACIÓ D'UN PUNT D'ATENCIÓ INTERNACIONAL

Línia Estratègica del PEOL

LE3: Fomentar la cooperació entre el teixit empresarial i amb les administracions, organitzacions, agents i entitats locals públiques i / o privades d'una manera transversal i participant activament en les xarxes regionals i estatals per tal de millorar el mercat.	
Àmbit de treball	
<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres
Objectius	
Objectiu general	Oferir al teixit empresarial internacional un punt d'atenció especialitzat.
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE 1: Que el teixit empresarial internacional tingui un punt especialitzat. • OE 2: Conèixer el potencial del teixit empresarial internacional de la zona. • OE3: Oportunitat d'obrir mercat internacional.
Destinataris	
<ul style="list-style-type: none"> • Teixit empresarial internacional i les empreses amb intenció d'internacionalitzar-se. 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Conèixer les empreses internacionals de la zona. • Activitat 2: Elaborar un projecte de punt d'atenció pel teixit empresarial. • Activitat 3: Elaboració d'un catàleg de serveis d'informació pel teixit empresarial internacional. • Activitat 3: Saber quines mancances a nivell administratiu tenen les empreses internacionals. • Activitat 4: Crear un espai d'atenció per les empreses del teixit internacional. • Activitat 5: Donar a conèixer a les empreses interessades la creació del nou punt d'atenció especialitzat. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	12
Grau de prioritat	2
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Saber quines són les empreses internacionals de la zona i el sector al que es dediquen. • RE2: Realitzar un projecte i presentar-lo a l'administració i al teixit empresarial internacional. • RE3: Crear un catàleg de serveis d'informació internacional. • RE4: Creació d'un espai especialitzat en empresa internacional. • RE5: Coneixement del nou espai per part de les empreses internacionals de la zona. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL

Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Teixit empresarial internacional • Ajuntaments
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 5% de dedicació del AODL. • Recursos econòmics: propis de l'ajuntament. • Recursos materials: espai físic o online en la Mancomunitat per atendre a les empreses.
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (1.352,24€)
Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> • Fons propis de l'entitat local
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'empreses internacionals de la zona. • Nombre de serveis/informacions que necessiten les empreses internacionals.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Variació del nombre d'empreses que participen. • Nombre de serveis que oferim pel teixit empresarial internacional.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								

Projecte 9: MILLORAR L'OCUPACIÓ DE LES DONES I EL SEU ACCÉS AL MERCAT LABORAL.

Línia Estratègica del PEOL

LE4: Fomentar una millora de la dona en el mercat laboral, aconseguint la igualtat amb els homes i actuant de manera conjunta per aprofitar recursos, experiències i competències amb les diferents administracions.

Àmbit de treball

<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres
Objectius	
Objectiu general	Millorar la situació laboral de la dona i l'accés en el mercat laboral.
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE1: Conèixer la situació actual de les dones en el mercat laboral. • OE2: Reduir les desigualtats entre homes i dones en les empreses. • OE3: Reconèixer a les dones com a un sector vulnerable.
Destinatari	
<ul style="list-style-type: none"> • Dones ocupades i desocupades. 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Conèixer la situació actual de la dona a nivell formatiu i laboral. • Activitat 2: Realitzar enquestes destinades a dones per saber quina és la seva percepció sobre el mercat laboral. • Activitat 3: Crear una comissió per a la dona. • Activitat 4: Realitzar 2 reunions anuals amb la comissió per a plantejar possibles actuacions. • Activitat 5: Informar de la creació de la comissió de desigualtats entre homes i dones a tot al municipi. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	24
Grau de prioritat	2
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Reconèixer quines són les desigualtats que actualment trobem entre homes i dones dintre el mercat laboral. • RE2: Extreure resultat quantitatiu de les enquestes. • RE3: Nova comissió de desigualtats • RE4: Resultats/conclusions de les reunions. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuntaments
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 5% de dedicació del AODL. • Recursos econòmics: propis de l'ajuntament. • Recursos materials: espai físic o online en la Mancomunitat per realitzar les reunions.

Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (2.704,48€)
Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> Fons propis de l'entitat local
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de dones que participen a les enquestes. Persones de cada ajuntament que acudeixen a les reunions anuals. Accions per afavorir la igualtat entre homes i dones.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> Variació de dones ocupades. Percentatge de contractes indefinits per a dones. Variació de la millora salarial de la dona.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								

Projecte 10: ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA CONDICIÓ DE LA DONA EN LA SOCIETAT I EN EL MERCAT LABORAL.

Línia Estratègica del PEOL

LE4: Fomentar una millora de la dona en el mercat laboral, aconseguint la igualtat amb els homes i actuant de manera conjunta per aprofitar recursos, experiències i competències amb les diferents administracions.

Àmbit de treball

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Planificació estratègica
<input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació
<input type="checkbox"/> Formació
<input type="checkbox"/> Emprenedoria | <input type="checkbox"/> Suport a l'empresa
<input type="checkbox"/> Orientació
<input type="checkbox"/> Intermediació
<input type="checkbox"/> Altres |
|---|--|

Objectius

Objectiu general Impulsar accions per sensibilitzar a la ciutadania i al teixit empresarial sobre la condició de la dona en la societat i en el mercat laboral.

Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE1: Potenciar l'ocupació de les dones com a principal instrument d'inclusió social. • OE2: Fomentar la contractació d'aquest col·lectiu amb dificultats per accedir al mercat laboral. • OE3: Que el teixit empresarial prengui consciència de la situació actual de la dona en el mercat laboral. • OE4: Donar visibilitat a la situació actual de la dona en la nostra societat.
Destinatari	
<ul style="list-style-type: none"> • Dones, ciutadania i teixit empresarial. 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Crear un projecte de diferents accions de sensibilització de la dona per a ser contractades i millorar la seva situació en el mercat laboral. • Activitat 2: Programar al calendari les diferents accions. • Activitat 3: Fer partícip al teixit empresarial i a la ciutadania de les diferents accions. • Activitat 4: Donar a conèixer les accions de sensibilització tant a la ciutadania com al teixit empresarial. • Activitat 5: Realitzar accions de sensibilització. • Activitat 6: Realitzar un estudi de la situació de les dones una vegada realitzades les diferents accions. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	24
Grau de prioritat	3
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: creació del projecte de sensibilització. • RE2: Creació i calendarització de les diferents accions de sensibilització (entre 3 i 5). • RE3: 65% del teixit empresarial i ciutadania ha de ser partícip en les diferents accions. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuntaments • Teixit empresarial
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 7% de dedicació del AODL. • Recursos econòmics: propis de l'ajuntament. • Recursos materials: espai físic o online en la Mancomunitat per realitzar les diferents accions de sensibilització.
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (3.786,27€)

Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> Fons propis de l'entitat local
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions realitzades Nombre d'empreses que participen en les accions. Nombre de ciutadans que participen en les accions. Grau de satisfacció de les persones i empreses que han participat.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> Variació de dones ocupades. Favorable evolució de la situació actual de la dona en el mercat laboral i en la societat. Variació del nombre de dones ocupades.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								
Activitat 6								

Projecte 11: PARTICIPAR ACTIVAMENT EN PROGRAMES DIRIGITS A IMPULSAR L'ACCÉS AL MERCAT LABORAL DE LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.

Línia Estratègica del PEOL

LE4: Fomentar una millora de la dona en el mercat laboral, aconseguint la igualtat amb els homes i actuant de manera conjunta per aprofitar recursos, experiències i competències amb les diferents administracions.

Àmbit de treball

<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres
---	--

Objectius

Objectiu general	Participar en convocatòries i programes que fomentin la situació de la dona víctima de violència de gènere en el mercat laboral i en la societat.	
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE1: Participar activament en les diferents convocatòries. • OE2: Potenciar l'ocupabilitat del sector de les dones. • OE3: Incrementar la inserció laboral de la dona. • OE4: Promoure la millora de l'ocupabilitat de la dona. 	
Destinatari		
<ul style="list-style-type: none"> • Dones víctimes de violència de gènere 		
Activitats a desenvolupar		
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Redacció dels projectes i sol·licitud de subvenció: SOIB DONA i en altres convocatòries que puguin sorgir. • Activitat 2: Coordinació amb els agents relacionats: SOIB, Serveis Socials e IB Dona. • Activitat 3: Participació en les comissions mixtes constituïdes amb col·laboració amb el SOIB. • Activitat 4: Execució del projecte. • Activitat 5: Justificació tècnica i econòmica del projecte. 		
Durada total de l'acció (en mesos)	24	
Grau de prioritat	4	
Resultats esperats		
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Dur a terme de forma eficient el total del pressupost assignat per la convocatòria a l'hora de realitzar els projecte. • RE2: Millorar la qualitat de l'ocupació de la dona aconseguint que almenys el 70% de les contractacions siguin de persones residents al municipi. • RE3: Incrementar les competències laborals de les dones que participen a les convocatòries. • RE4: Incrementar la motivació i el benestar personal de la dona. • RE5: Facilitar l'accés a una ocupació estable i de qualitat a les dones que participen. 		
Agents implicats		
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL 	
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • SOIB • Serveis d'orientació laboral • Institut Balear de la Dona • Empreses amb polítiques inclusives 	
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 10% de dedicació de l'AODL. • Recursos econòmics: Segons convocatòria. • Recursos materials: Recursos Informàtics propis de l'Ajuntament. 	
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (5.408,96€)	

Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> • Fons propis de l'entitat local • SOIB / CAIB • Fons europeus / comunitaris
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contractes de dones víctimes de violència de gènere. • Nombre de contractes a dones víctimes de violència de gènere residents del municipi • Grau de satisfacció de les dones víctimes de violència de gènere que han participat
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Variació del número dones víctimes de violència de gènere en situació d'atur. • Variació del número de contractes – Dones víctimes de violència de gènere.

Cronograma								
Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								

Projecte 12: CREAR UN ESPAI PER A EMPRENEDORS.	
Línia Estratègica del PEOL	
LE5: Generar un ambient favorable a l'emprenedoria a través d'accions i esdeveniments dirigits a la difusió d'una cultura emprenedora innovadora. Desenvolupar accions formatives internes i externes - de manera continuada- que afavoreixin la renovació de coneixements, competències i habilitats relatives a l'emprenedoria.	
Àmbit de treball	
<input type="checkbox"/> Planificació estratègica <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació <input type="checkbox"/> Formació <input type="checkbox"/> Emprenedoria	<input type="checkbox"/> Suport a l'empresa <input type="checkbox"/> Orientació <input type="checkbox"/> Intermediació <input type="checkbox"/> Altres

Objectius	
Objectiu general	Crear un espai per a que els emprenedors puguin treballar en els seus projectes.
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE1: Establir un espai d'acollida temporal, per tal d'ubicar empreses a l'inici de la seua activitat. • OE2: Crear un espai on els emprenedors puguin realitzar networking.
Destinatari	
<ul style="list-style-type: none"> • Emprenedors i persones que vulguin establir-se al municipi per a començar la seua activitat empresarial. 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Recerca d'ubicació i supervisió de l'adequació d'espais. • Activitat 2: Disseny de cartera de serveis de l'espai servei i tramitació administrativa del reglament del servei ofert, aprovació de preus públics. • Activitat 3: Posada en marxa de l'espai per emprenedors. • Activitat 4: Gestió del servei. • Activitat 5: Fer difusió del nou espai per emprenedors. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	12
Grau de prioritat	2
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Creació de l'espai per emprenedors. • RE2: Creació de 4 noves empreses el primer any. • RE3. Que almenys un 60% de les empreses establertes superen l'any de funcionament. • RE4: Que almenys un 80% de les empreses establertes en l'espai siguin de la Mancomunitat. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • SOIB • Serveis d'Orientació laboral • Empreses amb polítiques inclusives • Cambra de Comerç • PIMEF
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 5% de dedicació estimat del AODL. • Recursos econòmics: necessaris per lloguer i/o adequació d'espais. • Recursos materials: recursos propis dels ajuntaments.
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (1.352,24€) més l'aportació municipal i material més la suma dels recursos previstos a l'apartat anterior.

Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> • Fons propis entitat local: • SOIB - CAIB • Fons europeus / comunitaris
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de l'espai per emprenedors • Nombre de sol·licituds d'incubació de nous emprenedors. • Nombre d'emprenedors que aconsegueixen superar l'any de funcionament en el nou espai.
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> • Variació del número d'empreses i autònoms des de la creació del nou espai.

Cronograma

Activitats	Any 1				Any 2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								
Activitat 5								

Projecte 13: FORMACIÓ EN EMPRENEDORIA.

Línia Estratègica del PEOL

LE5: Generar un ambient favorable a l'emprenedoria a través d'accions i esdeveniments dirigits a la difusió d'una cultura emprenedora innovadora. Desenvolupar accions formatives internes i externes - de manera continuada- que afavoreixin la renovació de coneixements, competències i habilitats relatives a l'emprenedoria.

Àmbit de treball

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Planificació estratègica | <input type="checkbox"/> Suport a l'empresa |
| <input type="checkbox"/> Foment de l'ocupació | <input type="checkbox"/> Orientació |
| <input type="checkbox"/> Formació | <input type="checkbox"/> Intermediació |
| <input type="checkbox"/> Emprenedoria | <input type="checkbox"/> Altres |

Objectius

Objectiu general	Realitzar accions formatives per a emprenedors.
-------------------------	---

Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> • OE1: Millorar les capacitats i habilitats del emprenedors per a afavorir que puguin desenvolupar adequadament els seus projectes. • OE2: Oferir una formació continua al emprenedor.
Destinatari	
<ul style="list-style-type: none"> • Emprenedors i ciutadans que s'estiguin plantejant l'emprenedoria com a via de desenvolupament laboral. 	
Activitats a desenvolupar	
<ul style="list-style-type: none"> • Activitat 1: Posada en marxa del procés acreditatiu d'accions (cursos, càpsules) especialitzades en emprenedoria. • Activitat 2: Preparar els espais on s'impartirà la formació i verificar que s'adeqüin al que se'ns requereix. • Activitat 3: Creació del calendari d'accions formatives. • Activitat 4: Difusió d'informació de les diferents accions formatives. 	
Durada total de l'acció (en mesos)	12
Grau de prioritat	3
Resultats esperats	
<ul style="list-style-type: none"> • RE1: Acreditar almenys 3 noves accions formatives o 6 càpsules formatives per emprenedors. • RE2: Que les noves especialitats formatives responguin a les necessitats identificades dels emprenedors. • RE3: Entre 15 i 20 emprenedors o futurs emprenedors durant les accions. 	
Agents implicats	
Agents responsable de liderar l'execució de l'acció	<ul style="list-style-type: none"> • AODL
Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • SOIB • Ajuntaments • Cambra de Comerç • PIMEF
Recursos previstos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans: 7% de dedicació estimat del AODL. • Recursos econòmics: segons subvencions o convocatòries. • Recursos materials: recursos informàtics i propis dels ajuntaments.
Pressupost estimat de l'acció	El cost de l'AODL (1.893,13€) així com les aportacions de cost acreditatiu que pugui aportar l'ajuntament que dependran del número d'accions que es realitzaran.

Previsió de fonts de finançament	<ul style="list-style-type: none"> Fons propis de l'entitat local SOIB / CAIB 							
Indicadors de resultat	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions/capsules formatives que es realitzaran. 							
Indicadors d'impacte	<ul style="list-style-type: none"> Variació del nombre d'emprenedors. 							
Cronograma								
Activitats	Any 1	Any 2						
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Activitat 1								
Activitat 2								
Activitat 3								
Activitat 4								

7.2 DESCRIPCIÓ GENERAL DEL SISTEMA DE FINANÇAMENT DE LES ACCIONS DEL PEOL

Resum del sistema i les fonts de finançament general de les accions del PEOL.

Les fonts de finançament pel desenvolupament dels continguts previstos en el PEOL 2020-2023 són:

- Recursos propis de la Mancomunitat de Tramuntana.
- Fons Social Europeu mitjançant:
 - El Programa Operatiu de FSE de Balears 2014-2020
 - El Programa Operatiu d'ocupació juvenil
- SOIB

8. SISTEMA DE SEGUIMENT DEL PEOL

El sistema de seguiment que portarem a terme serà mitjançant un seguiment intern per a garantir la correcta execució de les accions del PEOL a través de:

Generació d'una comissió de seguiment del PEOL

Es crearà una comissió en la que seran partícips tant els sis ajuntaments com els principals actors que s'han identificat en cada un dels projectes i els quals rebran informes de seguiment cada sis mesos i acompanyaran la seva execució.

Desenvolupament d'una coordinació tècnica dels sis ajuntaments.

A través de reunions trimestrals amb els 6 ajuntaments. La finalitat serà la de planificar i coordinar les accions necessàries per portar a terme l'execució de cada un dels projectes i poder valorar la seva evolució, noves oportunitats i resultats.

Elaboració de plantilles de seguiment i resultats.

A través d'una plantilla es podrà veure reflexada l'evolució dels diferents indicadors de resultats de cada un dels projectes i al final de cada any també dels indicadors d'impacte. Gràcies a aquesta plantilla es recollirà l'evolució de les diferents línies prenent com a referència els valors de resultats que s'han aconseguit en el global de tots els projectes.

La temporalitat serà trimestral.

Presentació d'informe anual.

Al finalitzar cada any s'elaborarà un informe que serà presentat a la comissió de seguiment del PEOL i també al president de la Mancomunitat de Tramuntana

