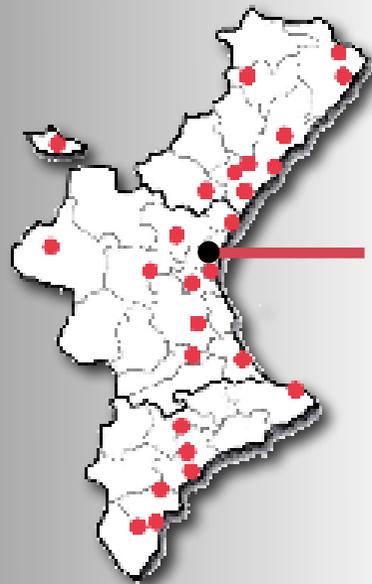


Consortio del Pacto Territorial para la
creación de Empleo, Pactem Nord



CONSORCIO DEL PACTO TERRITORIAL
PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO,
PACTEM NORD.

Fecha de constitución del consorcio:

Año 2002

Fecha de firma del pacto:

Año 2001

Entidades adheridas:

21 ayuntamientos de la comarca de l'Horta Nord: Albalat dels Sorells, Alboraya, Alfara del Patriarca, Almàssera, Bonrepòs i Mirambell, Burjassot, Emperador, Foios, Godella, Massalfassar, Massamagrell, Meliana, Moncada, Museros, la Pobla de Farnals, Puçol, el Puig de Santa Maria, Rafelbunyol, Rocafort, Tavernes Blanques, Vinalesa; 3 sindicatos (CC.OO., UGT y USO) y dos organizaciones empresariales, ASIVALCO y AUPIM.

Modelo de organización del pacto:

El Consorcio dispone de un Consejo Rector, una presidencia y 5 vicepresidencias que dan representación política a todos los integrantes. Junto a ellos, a nivel técnico, dispone de una secretaría técnica que integra a los/las profesionales de las entidades consorciadas.

Consorcio del Pacto Territorial para la creación de Empleo, Pactem Nord



1. PROFESIONALES DE CONTACTO:

Responsable técnico: José Antonio Navarro

Cargo: Gerente

Dirección: Calle Virgen de los Desamparados, 26, (46100) Burjassot.

Teléfono: 96 3160 566

Web: www.consorci.info

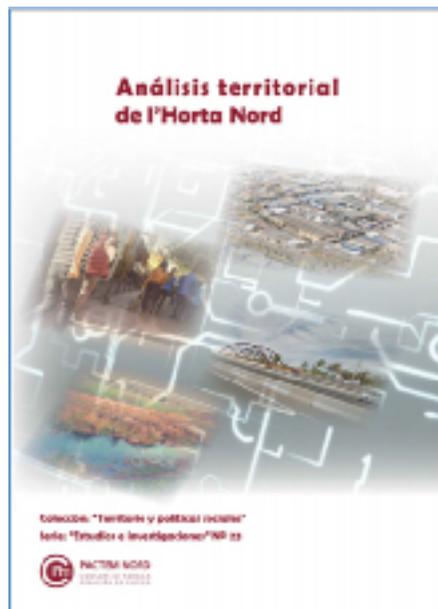
Twitter: @pactemnord

Seguidamente recogemos algunas pinceladas relacionadas con la contextualización territorial de l’Horta Nord, pudiéndose ampliar esta información accediendo al [Diagnóstico Territorial](#) recogido en la página web de Pactem Nord. Estas conclusiones generales que contextualizan l’Horta Nord, presentan tanto las aportaciones y reflexiones de las personas participantes (expertas/os del territorio y de las/os profesionales de la red del modelo de trabajo de la entidad), como el análisis realizado por diferentes autores, datos y fuentes de información (muchas de ellas facilitadas por la Universitat de València).

• Perspectiva territorial

L’Horta Nord es un territorio del área metropolitana de Valencia que se sitúa al norte de la ciudad de Valencia, una de las ciudades más importantes del arco mediterráneo europeo. Por ello, las relaciones en diferentes ámbitos -o la no existencia de ellas- con la ciudad de Valencia es un aspecto trascendental en la evolución del territorio. Con unos 192 km², incluidos los 15 km² de Poblats del Nord de València, l’Horta Nord supone el 2% del territorio provincial y, no obstante, alberga una población de 292.796 habitantes en 2016 (unos 1.500 hab./Km²) que se reparten fundamentalmente en los 56 núcleos de población de sus 23 municipios.

L’Horta Nord, sometida a una fuerte presión



ambiental y con escasa extensión de espacio protegido, cuenta con un espacio de enorme valor (social, cultural, paisajístico, patrimonial y económico): la huerta (el Informe Dobris sólo reconoce en Europa 6 zonas de paisaje definidas como “huerta”). El territorio presenta, además, otros recursos que deben ser puestos en valor desde la sostenibilidad y equidad territorial, teniendo en cuenta, en todo caso, que el principal activo son las personas que viven y enriquecen el mismo con su trabajo y su saber hacer. Personas que se desenvuelven y relacionan en un territorio en el que, con poca identidad histórica de comarca, el desarrollo de las redes y de su tejido asociativo, se muestra como una necesidad imperiosa por su valor en la conformación corresponsable del territorio.

El paisaje en l’Horta Nord, con sus diferentes manifestaciones, es de una riqueza significativa, pues contempla espacios naturales, arquitectónicos y patrimoniales de gran valor que se deben proteger y poner en valor en clave identitaria y de sostenibilidad. Por otro lado, el territorio comporta un buen conjunto de infraestructuras y dotaciones que facilitan la movilidad de las personas y las mercancías. No obstante, se ha constatado que las comunicaciones intracomarcales -infraestructuras y transporte público-, fundamentalmente entre los municipios costeros y de interior y entre zonas industriales y determinados municipios de la zona norte, son deficientes y necesitan ser mejoradas para facilitar la movilidad (laboral o de otro tipo) de la ciudadanía (especialmente la de las personas con menos recursos) y la cohesión del territorio. Según los datos recabados, la mayoría de desplazamientos en la comarca por motivos laborales se realizan en coche particular. Ello genera impactos personales y ambientales de relevancia, pues lleva parejo la consecución de accidentes de tráfico (con impactos graves y mortales sobre la población) y la contaminación del territorio.

• Perspectiva laboral

L’Horta Nord centra en la actualidad su dinamismo económico en el sector servicios (3 de cada 4 trabajadoras/es de los 83.3383 de l’Horta Nord, trabajan en ese sector que, así mismo, alberga a más de 8.000 empresas, el 80,27% del total), pues en los últimos años la desaparición de empresas y,

en menor medida, la deslocalización de éstas, en el sector de la construcción y de la industria ha sido considerable. No obstante, y dado el carácter estratégico del sector industrial, y la relativa especialización industrial de la comarca de l’Horta Nord, la diversificación productiva puede ser un factor generador de oportunidades laborales en el territorio. Tenemos que desatacar el brutal impacto de la crisis en l’Horta Nord, manifestado en términos de desempleo. Entre el año 2007 y el año 2012 se triplicó el número de personas en situación de desempleo inscritas en los servicios públicos de empleo.

El 82% de las personas trabajadoras de l’Horta Nord trabajan por cuenta ajena, (principalmente en el comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor con un 27,36% de trabajadoras/es, en la industria manufacturera con un 15,87%, en actividades administrativas y servicios auxiliares con un 8,30% y en la hostelería con un 8,19%) y el 18% por cuenta propia. Si analizamos la evolución de la población ocupada de l’Horta Nord entre 1991 y 2011, observamos que se ha producido un crecimiento importante a nivel global, siendo el mayor porcentaje de este incremento atribuible a la población femenina. Destaca en l’Horta Nord la feminización de la población ocupada a tiempo parcial (73,34 % frente al 26,66 % de la población masculina). También se aprecia diferencias significativas entre las mujeres y los hombres ocupadas/os a tiempo completo, con un 40,32 % y un 59,68 %, respectivamente, sobre la población ocupada total.

Por su parte, la formación es un aspecto clave

en el desarrollo del territorio. En l’Horta Nord, deficiente entre una parte importante de la población, cuestión ésta que ha sido estudiada únicamente como máximo el nivel primario en este trabajo, pues hemos constatado educativo (entre ellas más de 22.000 son que son personas que no disponen ni de los conocimientos ni de los recursos necesarios para incorporar su uso en los procesos de diferencias significativas asociadas a la búsqueda de empleo, aspecto relevante que formación entre municipios y géneros. Así, las como sabemos incide notablemente en los mujeres predominan en el grupo de personas itinerarios integrados de inserción laboral. que ha finalizado estudios universitarios, a excepción de los estudios de doctorado o de carácter técnico, en los que los hombres presentan un porcentaje superior. También se ha detectado un nivel de manejo de las tecnologías de la información y comunicación



Presentación del Análisis Territorial de l’Horta Nord y del spot “El modelo que queremos”. Meliana, marzo de 2018.

3. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE TRABAJO.

El Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, centra sus objetivos en los establecidos en sendos Pactos Territoriales de Empleo suscritos en los años 2001 y, recientemente, en el año 2015. Este acuerdo, que se encuentra en vigor, ha establecido diferentes líneas y objetivos de trabajo, en el marco del documento denominado: “[Renovando compromisos locales por el Empleo](#)”.

Además, Pactem Nord ha promovido diversos acuerdos en los que se puso de manifiesto el compromiso con el empleo, la formación y la corresponsabilidad territorial. En los años 2004 y 2007, las entidades firmantes del Pacto Territorial de Empleo suscribieron dos Declaraciones Institucionales en las que públicamente se adquirió el compromiso de asumir, en el caso de la “I Declaración Institucional de El Puig para la Formación y el Empleo, 2004”, un modelo metodológico que incorporaba determinadas propuestas asociadas a la formación y el empleo de los colectivos más vulnerables, y en el caso de la “II Declaración Institucional de El Puig: Hacia una comarca socialmente responsable, 2007”, la voluntad de caminar hacia un modelo de vertebración comarcal basado en la corresponsabilidad, el consenso y el diálogo permanente.

En este marco, el principal objetivo de la entidad es el de abordar la problemática del

desempleo de manera coordinada, desde la máxima profesionalidad y compromiso para con las iniciativas locales y desde el refuerzo de los objetivos primigenios de la entidad, estimulando la consecución de los mismos con el aprovechamiento máximo de los recursos existentes y con vocación de servicio público para con nuestros ciudadanos y ciudadanas.

• Objetivos prioritarios

Teniendo en cuenta que el objetivo prioritario de la entidad es el de abordar la problemática del desempleo desde diferentes perspectivas, destacamos los siguientes objetivos:

- 1.El empleo y la formación de demandantes de empleo y de trabajadores/as en activo.
- 2.La promoción económica del territorio.
- 3.La vertebración y corresponsabilidad territorial.
- 4.La observación, investigación e innovación en procesos de desarrollo local.

Estos objetivos del PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO PACTEM-NORD, tienen en consideración diferentes principios transversales, presentes en todas las actuaciones, proyectos y medidas que se implementan en la entidad:

- Asociación y gobernanza multinivel.
- Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.
- Desarrollo sostenible.
- Accesibilidad.



Secretaría Técnica realizada en febrero de 2018 en el Puig de Santa Maria.

4. PROYECTOS EXPERIMENTALES 206/2018:

Recogemos en este apartado un breve resumen de los proyectos experimentales desarrollados por la entidad en el período 2016/2018 vinculados a la financiación de la línea de fomento de Pactos y Acuerdos Territoriales de Empleo de LABORA, Servicio Valenciano de Empleo y Formación, y establecidos en 2 proyectos que atraviesan las anualidades 2016 - 2017 y 2017 - 2018.

Es conveniente reseñar que las líneas de trabajo diseñadas en estos proyectos experimentales derivan de la estrategia territorial definida por la Secretaría Técnica de Pactem Nord, foro conformado por profesionales de los ayuntamientos y entidades integrados en el Consorcio, en el que se elaboran los proyectos de trabajo y se establecen las acciones prioritarias para su ejecución de manera coordinada entre los agentes que forman el pacto territorial.

• Período 2016 - 2017

El proyecto experimental en este período se tituló: "Programa experimental para el fomento de la responsabilidad social y el desarrollo de acciones innovadoras asociadas a la intermediación laboral". Este proyecto estableció tres ámbitos de trabajo con distintas acciones en cada uno de ellos.

Ámbito 1. Responsabilidad social.

-Acciones vinculadas:

-Soporte al tejido empresarial del territorio: especialmente en colaboración con el tejido asociativo empresarial consorciado, poniéndose a su disposición profesionales especializados que facilitan el desarrollo de políticas de responsabilidad social, el acceso a información sectorial y la generación de oportunidades de empleo en coordinación con los recursos del Pacto Territorial de Empleo. En este grupo de acciones se incorpora el desarrollo de itinerarios empresariales de responsabilidad social, desarrollando una nueva metodología de trabajo. Vemos en esta fotografía un instante de la jornada sobre RSE celebrada en 2017 con empresas locales participantes del proyecto.



-Campaña de comunicación integrada para la sensibilización social: dadas las características actuales del mercado de trabajo, con altas tasas de temporalidad laboral, elevada segmentación y, especialmente en los últimos años, un elevado crecimiento de las jornadas de trabajo fragmentadas, es necesario incidir desde las entidades que integran el pacto territorial de empleo, en iniciativas y campañas específicas de sensibilización que permitan a la ciudadanía en general y a los agentes principales de la intermediación laboral, en particular, tomar conciencia de la importancia de readaptar las condiciones de trabajo, especialmente en lo que a salarios, horarios y jornadas de trabajo se refiere, para facilitar tanto la conciliación de la vida personal con la vida laboral como el desarrollo de una trayectoria vital, laboral y empresarial, digna y comprometida.



Ámbito 2. Desarrollo social.

-Acciones vinculadas:

-Mejora de la coordinación de los recursos locales: avance metodológico en la consolidación del desarrollo de itinerarios integrados de inserción laboral desde el trabajo en red. Elaboración de manuales técnicos y desarrollo de herramientas tecnológicas para la coordinación.

Ámbito 3. Mejora de la empleabilidad.

-Acciones vinculadas:

a) Metodologías de empleo innovadoras:

-Colectivo de jóvenes: proyecto piloto para la inserción laboral de jóvenes entre 18 y 27 años, con el uso de nuevas tecnologías, la elaboración de materiales audiovisuales de apoyo y la implementación de la metodología de trabajo "Speed Dating". El colectivo presenta particularidades de carácter sociales, económicas y educativas que complican el proceso de acompañamiento laboral, de ahí el uso de nuevas metodologías de inserción.



-Impulso de grupos de ayuda mutua en el ámbito del empleo: El objetivo fundamental de esta línea de trabajo ha sido mejorar la empleabilidad, desarrollar nuevas aptitudes, reforzar sus competencias y buscar nuevas formas de motivación, colaborando para lograr sus objetivos: conseguir empleo, ya sea por cuenta propia o ajena. La metodología de trabajo utilizada se ha inspirado en las "lanzaderas de empleo", basada en técnicas de coaching, con una persona que desarrolla la labor de entrenador/a o dinamizador/a del grupo siendo las personas desempleadas las protagonistas. Con esto se busca el desarrollo de competencias transversales para el empleo y emprendimiento.

b) Acciones directas con incidencia en la mejora de la empleabilidad:

-Capacitación tecnológica: Nuestro objetivo principal ha sido ofrecer un dispositivo de apoyo a aquellas personas que carecen de recursos formativos y de acceso a las TIC, poniendo a su disposición espacios y profesionales en un amplio despliegue horario y geográfico.

-Refuerzo y fortalecimiento profesional: generar acciones de formación, de duración y contenidos adaptados a la situación de los/as usuarios/as del programa, para desarrollar valores personales, habilidades transversales, proponer una reorientación de la trayectoria académica y proporcionar herramientas personales que faciliten la transición al mercado de trabajo de manera novedosa y con el acompañamiento de profesionales especializados/as. Estos talleres, de carácter eminentemente práctico y corta duración (aproximadamente 3 horas cada uno), trabajado con los/las participantes aspectos relacionados con la

autoestima, el autoconocimiento, las habilidades de comunicación y de gestión de conflictos, preparación personalizada para las entrevistas de trabajo, etc. Vemos en esta fotografía a Los/las participantes en los cursos para la obtención del carné de operario/a de carretilla elevadora.



• Período 2016 - 2017

En este período el proyecto experimental que se desarrolló dispuso diferentes ejes de trabajo con líneas de acción claramente definidas:

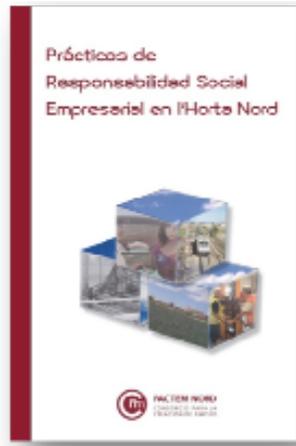
Eje 1. Desarrollo local: fomento de la responsabilidad social empresarial y comunicación social:

A) Fomento de la responsabilidad social empresarial.

Con esta acción se propone un modelo innovador de acompañamiento a las empresas en el ámbito de la incorporación de medidas de Responsabilidad Social Empresarial y en la difusión de las buenas prácticas en el tejido empresarial de nuestro territorio.

Para ello, se ha trabajado intensamente con las empresas locales, que han colaborado en los diferentes programas de empleo de la entidad, manifestando una gran sensibilidad en la inserción laboral de las personas desempleadas más vulnerables.

A partir de ahí, facilitamos a las empresas del territorio instrumentos que pueden desplegarse en diferentes niveles, mediante la integración voluntaria de determinadas preocupaciones de orden social, económico y medioambiental en su tráfico mercantil y les planteamos un recorrido en la mejora de su RSE a través de un itinerario empresarial.



Portada de la publicación

B) Acciones de comunicación social.

El objetivo de esta línea de trabajo se centra en realizar diversas acciones de comunicación social para la mejora de las condiciones laborales, la eliminación de la brecha de género y la sostenibilidad medioambiental.

-Mejora de las condiciones de trabajo. Para abordar la precariedad del mercado de trabajo se realizó, en colaboración con el Pacto de Empleo de la ciudad de Valencia, el spot denominado: "El modelo que queremos"

-Eliminación de la brecha de género en el ámbito laboral: la pieza audiovisual se basa en el testimonio de mujeres del ámbito geográfico de l'Horta Nord que a lo largo de su vida han protagonizado de algún modo la lucha por la igualdad en el mercado laboral: qué tipo de dificultades se han encontrado, cómo superaron estas dificultades, su experiencia en empleos tradicionalmente masculinizados, etc...

-La sostenibilidad medioambiental. Una campaña dirigida fundamentalmente a los comercios y consumidores/as del territorio, que pone el foco en la idea fuerza de que "el valor de las cosas no es su precio" y que detrás del precio que pagamos, hay cosas que valen mucho, como la existencia de un servicios profesional, el pago justo al productor/a de los bienes y/o servicios, y unas condiciones laborales dignas.



Eje 2. Dinamización económica del territorio.

Con el desarrollo de acciones de promoción del espíritu empresarial centrado en la economía social, en colaboración con los institutos de la comarca, especialmente enfocados a los que estudian Ciclos Formativos, ESO o Bachiller, con incidencia en la promoción de valores vinculados a la economía social. En talleres breves teórico-prácticos adaptados a los diferentes niveles educativos, realizados en institutos y centros formativos de la comarca de l'Horta Nord, las técnicas que han desarrollado el proyecto tenían una doble misión: informar de los contenidos básicos necesarios para cualquier proyecto emprendedor y presentar las diversas oportunidades de negocio de la economía social y sus características específicas.

Eje 3. Vertebración territorial.

- A) Elaboración de boletines informativos como instrumento de comunicación que permite un mayor conocimiento mutuo entre ayuntamientos, tejido asociativo, empresas, emprendedores/a y otras entidades colaboradoras.
- B) Desarrollo de herramientas para el trabajo en red: elaboración de procedimientos y manuales de coordinación para fomentar el trabajo en red en el marco de los itinerarios de inserción laboral.
- C) Adaptación de la plataforma on line "Webempresas". Como una acción innovadora en al marco de este proyecto y financiado con recursos propios, se ha realizado la renovación y mejora de esta herramienta con la finalidad de actualizarla y hacer más accesibles y prácticas las herramientas de búsqueda para localizar empresas de la comarca que realicen determinadas actividades productivas o comerciales.

Eje 4. Mejora de la intermediación laboral y la empleabilidad de las personas desempleadas.

A) Intermediación laboral para la perspectiva de la RSE. Esta línea de trabajo guarda estrecha relación con la línea 1 (desarrollo local: fomento de la responsabilidad social empresarial y comunicación social), pues el acompañamiento personalizado que se realiza permite acercar nuevas fórmulas de trabajo y parámetros de la RSE.

B) Capacitación personal: Coaching individualizado. Acciones de orientación y capacitación personal (tanto en formato individual como grupal) incorporando la filosofía y técnicas propias del coaching. A efectos prácticos, se concreta en que el coach, estableciendo un vínculo de confianza con la persona desempleada, ayuda a ésta a establecer objetivos, metas intermedias, maximizar los recursos que la persona posee.

C) Aulas de apoyo tecnológico para el empleo: Una de las líneas de refuerzo comarcal más importantes de este proyecto son las aulas de apoyo tecnológico para el empleo. En nuestro territorio, este recurso es inexistente. Está centrado en poner al frente de este dispositivo a orientadores/as laborales con gran preparación en este ámbito y que trabajan de forma individualizada tanto con personas analfabetas desde el punto de vista tecnológico, como con personas que desean conocer los recursos más innovadores en materia de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y búsqueda de empleo.



Fuente de la imagen: Foto del archivo de Pactem Nord.