

ACORD BARCELONA PER A L'OCUPACIÓ DE QUALITAT 2021-2030

Concert social per a l'equitat i la millora
dels processos d'accés al mercat de treball
i el foment de l'ocupació de qualitat



Ajuntament de
Barcelona



Barcelona
Activa

Un nou Acord per a l'Ocupació de Qualitat per a Barcelona



Jaume Collboni
Primer Tinent d'Alcaldia
d'Economia, Treball,
Competitivitat i Hisenda

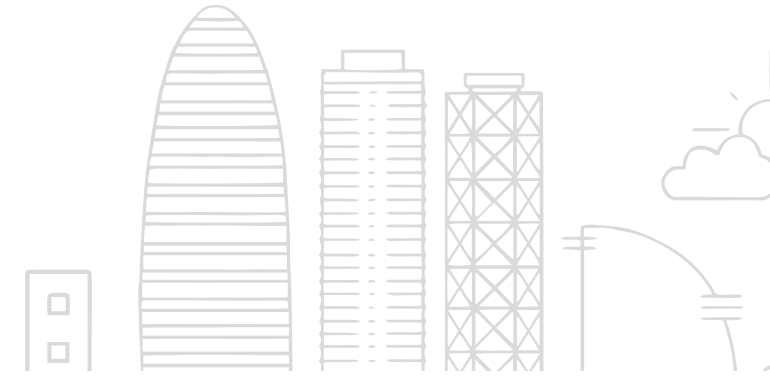
L'ocupació de qualitat és fonamental per garantir una Barcelona forta i cohesionada, amb unes condicions de vida dignes i, sobretot, per fer possible una ciutat que ofereixi un bon equilibri entre treball i vida personal. Aquesta és una qüestió central dins del model de ciutat que defensem i en les accions que impulsem des de l'Ajuntament de Barcelona, en el marc de la lluita contra les desigualtats i per la defensa dels drets socials, la diversitat, el feminisme i l'assoliment d'un veritable progrés econòmic compartit.

En el marc de superació de la pandèmia que estem vivint, som molt conscients dels riscos associats a la intensa reactivació del teixit econòmic que s'està produint a Barcelona com, per exemple, l'increment de la precarització o l'empitjorament de les condicions de treball en alguns sectors. Precisament, algunes de les polítiques impulsades des del govern d'Espanya en els darrers temps, com l'important increment del salari mínim o la nova reforma laboral, estan

sent determinants per ajudar-nos a fer que la recuperació social i econòmica es produeixi de forma justa, promovent que ningú quedi enrere.

En aquest context, des de l'Ajuntament de Barcelona volem liderar el desplegament de mesures que vagin a favor que a la ciutat es pugui treballar més i també millor, en termes de qualitat i ocupabilitat, sobretot posant a les persones al centre de les prioritats. I ho volem fer a través de l'acord, la concertació i la cooperació amb el conjunt d'agents socioeconòmics i amb tot l'ecosistema ocupacional de la ciutat, sumant esforços i treballant plegats i plegades.

Per això, dins del nostre full de ruta per construir una ciutat més competitiva, sostenible i equitativa, amb una economia més justa i diversificada, aquest Acord per a l'Ocupació de Qualitat és una mesura absolutament necessària. Un Acord pensat tant per abordar el present del treball com per afrontar reptes que tindran un impacte creixent en l'àmbit laboral durant els pròxims anys: la transició ecològica i digital, l'eclosió de nous perfils i noves formes de treballar o la imprescindible lluita per la igualtat de gènere.



En definitiva, la concertació social i el diàleg són el camí que ens ha de permetre, a través de la cooperació amb el conjunt d'agents socioeconòmics i de tot l'ecosistema ocupacional de la ciutat, fer realitat una Barcelona amb més oportunitats per a tothom en l'àmbit del treball i amb més ocupació de qualitat. Una Barcelona que faciliti que el jovent pugui donar forma al seu projecte vital, on les dones no hagin de patir cap bretxa salarial amb els homes, i a on les persones aturades de llarga durada tinguin recursos al seu abast per aprofitar el seu talent i reincorporar-se al món laboral.

Estic convençut que amb aquest Acord posem les bases, les condicions, les aliances i els instruments a mitjà i llarg termini per emplaçar-nos a sumar esforços i fer possibles tots aquests reptes compartits, donant continuïtat a la millor tradició de Barcelona.

Perquè treballant plegats i plegades, estic segur que aconseguirem fer de Barcelona una realitat imparabile i una ciutat referent en la creació d'ocupació de qualitat.

Un nou Acord per a l'Ocupació de Qualitat per a Barcelona



Raquel Gil Eiroá

Comissionada de Promoció de l'Ocupació i Polítiques contra la Precarietat Laboral

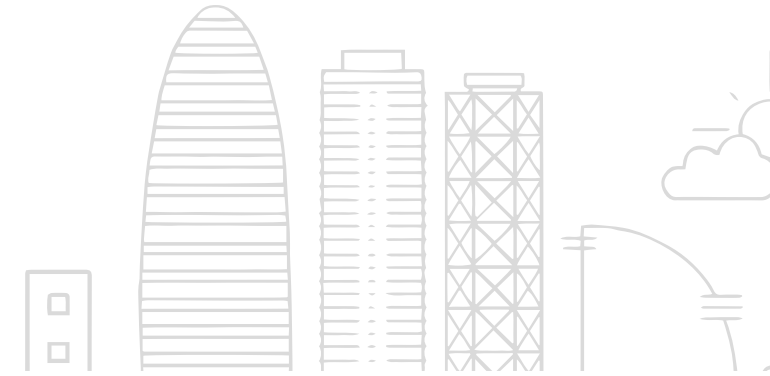
L'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat neix amb la voluntat d'esdevenir el marc estratègic sobre el qual construir les polítiques d'ocupació a Barcelona durant els pròxims anys. Aquest Acord estableix uns principis rectors comuns i uns eixos de treball en l'àmbit de l'ocupació a Barcelona, fruit del treball amb els principals agents socials i econòmics de la ciutat, les entitats que conformen l'ecosistema ocupacional de la ciutat, les universitats i escoles de negoci i el mateix Ajuntament de Barcelona, mitjançant Barcelona Activa. És un document que té com a horitzó els Objectius de Desenvolupament Sostenible i l'Agenda 2030, i que es fixa el mateix marc temporal que ens permeti disposar d'una estratègia estable, que es complementi amb plans d'acció bianuals i amb els compromisos per part de tots els participants.

L'ABOQ es posa en marxa en un moment en què comença a entreveure's el fi de la pandèmia i la

recuperació econòmica. Després d'un període complex i que ha comportat una crisi econòmica sobtada i una gran destrucció d'ocupació a la ciutat, els indicadors d'atur i contractació ens conviden a un cert optimisme. En aquest context, aquest Acord posarà l'èmfasi en revertir la precarització, les situacions de desigualtat i vulnerabilitat de les persones treballadores que han anat creixent al llarg dels darrers 15 anys, primer per la crisi econòmica del 2008, després per la reforma laboral del 2012, i ara amb la pandèmia i els seus efectes en l'economia.

Ens trobem, a més, en un moment de revisió i reforma de la normativa que regula tant el mercat laboral com les polítiques actives d'ocupació, moment que ens permet abordar formes innovadores de gestió i que situen l'ocupació de qualitat com un dels seus eixos principals.

L'ABOQ també mira el futur i sap que té al davant un camí en el qual el món encara una sèrie de transicions imprescindibles: la sostenibilitat, la transició tecnològica i digital o la lluita per la igualtat de gènere. Aquests canvis estan començant a tenir, sens dubte, un impacte en el món del treball: en les formes de treball per l'impacte digital i tecnològic, però també en els



sectors econòmics i el rol que han de jugar en un model de desenvolupament econòmic sostenible.

Per això es necessita la col·laboració i complicitat de tots els agents de la ciutat i d'administracions fortes, que treballin conjuntament des del respecte i la col·laboració per desenvolupar les polítiques públiques més adequades i àgils que generin oportunitats en l'àmbit de la ciutat i donin respostes a les persones que perden la feina o que volen millorar la seva ocupabilitat.

A més, treballarem per promoure creació d'ocupació per a col·lectius vulnerables, millorant les eines de les quals disposem per acompanyar a les persones treballadores i en cerca de feina, apostant pel compliment d'uns estàndards de qualitat en l'ocupació o d'igualtat de gènere, per lluitar contra la precarietat laboral des del sector públic millorant les clàusules socials i treballant amb col·laboració publicoprivada.

Tenim un camí llarg i apassionant al davant, i amb aquest document marquem les línies de present i de futur per aconseguir una ciutat referent en la creació d'ocupació de qualitat.

01 RESUM INFOGRÀFIC

[Pàg. 7](#)

Síntesi infogràfica de l'estructura i de la formulació estratègia de l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021–2030 (ABOQ).

02 L'ACORD BARCELONA PER A L'OCUPACIÓ DE QUALITAT 2021–2030

[Pàg. 21](#)

Desenvolupament de l'articulació tècnica de l'ABOQ 2021–2030, a partir del concepte **ocupació de qualitat**, de la seva contextualització i de la identificació d'àmbits d'intervenció en matèria d'ocupació de qualitat.

Concreció de l'estructura operativa de l'ABOQ a partir de la definició de línies d'actuació, organitzades a partir d'eixos i objectius estratègics i de la definició de tipologies d'accions a implementar en els Plans d'Acció amb el quals es desplegarà l'ABOQ.

Concreció dels diferents òrgans de governança —la seva composició i funcions— i la metodologia de desplegament, seguiment i avaluació de l'ABOQ.

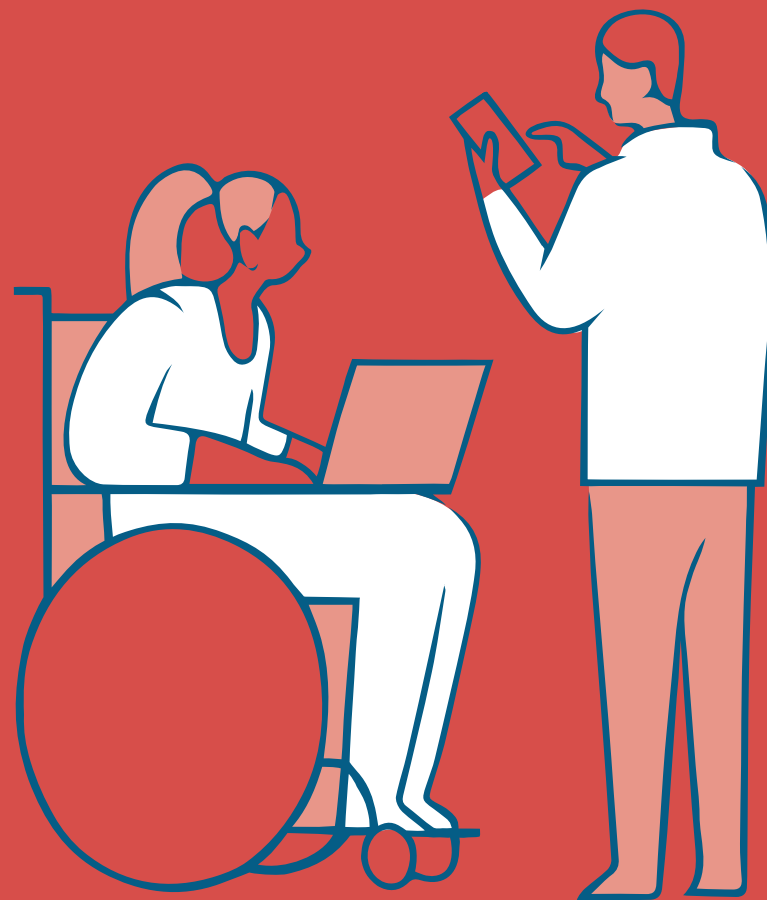
03 CONTINGUTS AMPLIATS

[Pàg. 103](#)

Informació ampliada dels diferents marcs de referència internacionals amb relació al concepte d'*ocupació de qualitat*.

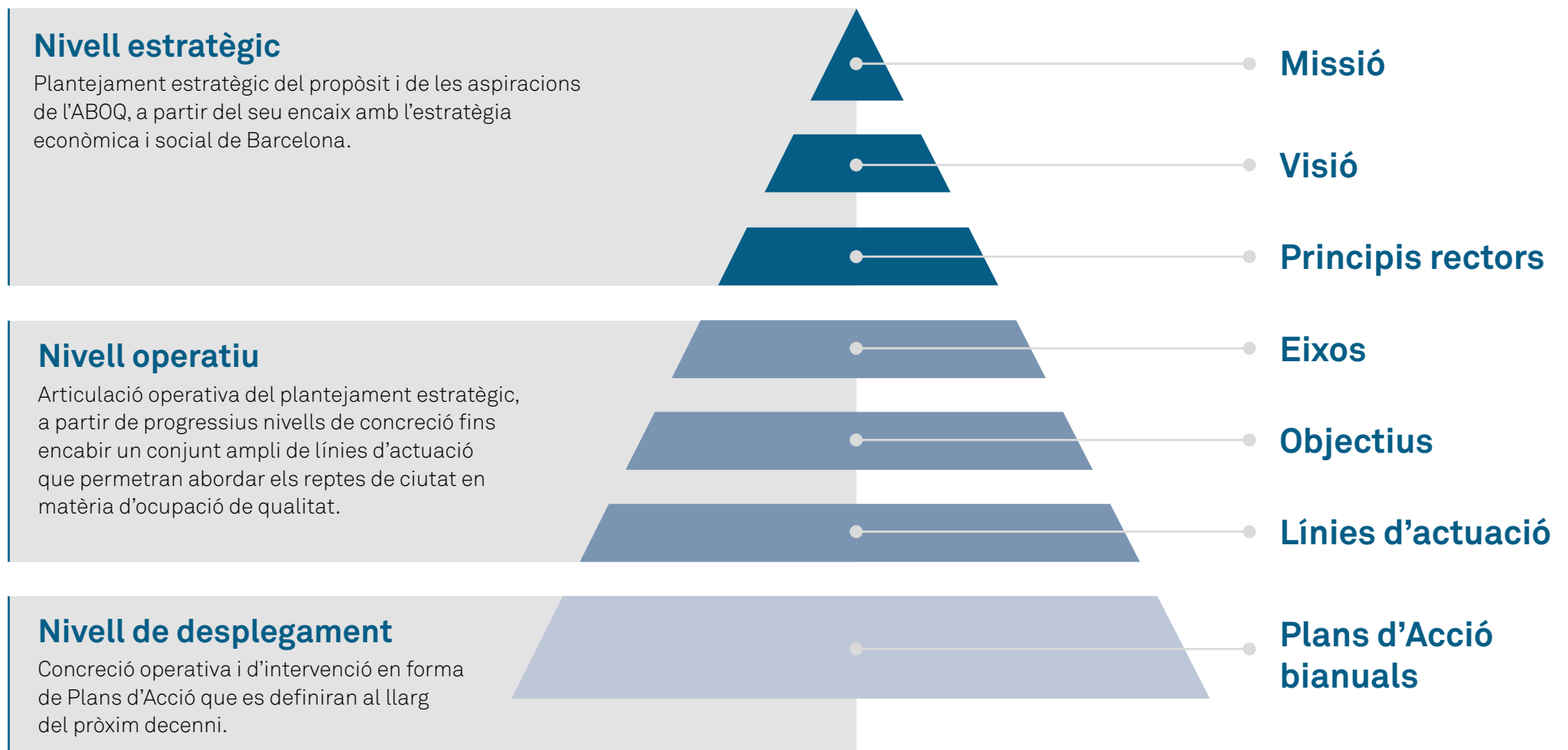
01

Resum infogràfic



#BarcelonaOcupacioQualitat

Formulació estratègica



Visió



- Un Acord de ciutat alineat amb la visió de consolidar Barcelona com un referent internacional en el foment de l'equitat i qualitat en el mercat de treball, a partir de l'establiment d'un pacte socioeconòmic entre tots els agents socials.
- Un Acord de ciutat amb visió social, d'acord amb l'Agenda 2030, que observi i adopti com a propis els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) en matèria de treball digne, de reducció de les desigualtats i d'educació de qualitat.

Missió



- Un Acord de ciutat amb la missió de definir el full de ruta per als pròxims 10 anys en matèria d'ocupació de qualitat, amb perspectiva de transformació social, de sostenibilitat, d'innovació i d'abordatge dels eixos de desigualtat social que afecten totes les persones en l'accés al mercat de treball.

Decàleg de l'ocupació de qualitat a Barcelona



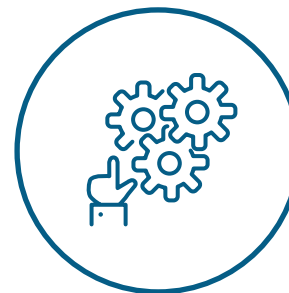
- 1 Estabilitat laboral
- 2 Salari mínims adequats
- 3 Jornades laborals adequades i flexibilitat laboral
- 4 Formació i capacitació continuades
- 5 Promoció, acreditació i reconeixement professional
- 6 Organització del treball i conciliació de les vides laboral, familiar i personal
- 7 Salut, ètica i seguretat en el treball
- 8 Representació laboral i protecció de drets laborals
- 9 Focus en incorporació de persones joves al mercat de treball
- 10 Diversitat i no-discriminació

Principis rectors

Equitat



Corresponsabilitat



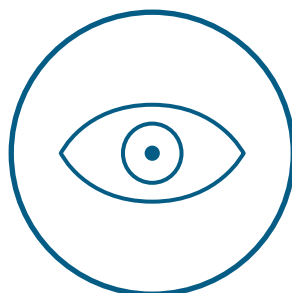
Territorialització
i proximitat



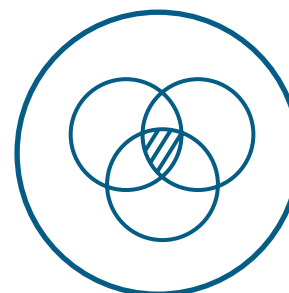
Eficàcia i avaluabilitat



Transparència

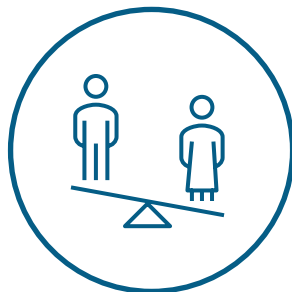


Enfocament
interseccional



Alguns àmbits d'intervenció en clau de reptes de ciutat

Factors de desigualtat social en l'accés al mercat de treball, la promoció laboral i en les condicions laborals



Atur de llarga durada

Atur juvenil i desigualtats educatives



Temporalitat de la feina, precarietat i bretxes salarials per qüestions de gènere i/o altres factors de desigualtat

Model eficaç de governança basada en la concertació social



Avaluació de les polítiques d'ocupació

Algunes línies d'actuació per al foment de la competitivitat empresarial a Barcelona en el marc de l'ABOQ

- 1 Foment del paper transformador de les empreses en matèria de qualitat de l'ocupació
- 2 Foment de l'*upskilling* i el *reskilling* en el marc empresarial i en col·laboració amb les empreses, facilitant alhora processos d'acreditació professional
- 3 Impuls a sectors estratègics (tradicionals, madurs i emergents)
- 4 Suport als projectes tractors econòmics del *Barcelona Green Deal* (economia blava, circular, digital, etc.)
- 5 Promoció i reconeixement professional i empresarial
- 6 Impuls de l'Economia Social i Solidària
- 7 Impuls a la generació de perfils laborals híbrids
- 8 Foment de l'activitat laboral autònoma
- 9 Suport i foment de l'emprenedoria i a nous models de negoci
- 10 Concertacions interadministracions i amb agents socials i econòmics
- 11 Suport a les empreses per a l'atracció de la diversitat de talents, pel foment de la diversitat i en la cobertura de les seves necessitats (intermediació i *marketplaces* a mida de sectors i empreses) i línies d'ajuts a la contractació
- 12 Impuls i suport a la digitalització de les empreses, especialment del sector comerç i pimes

Estructura de l'ABOQ

Un Acord de ciutat estructurat al voltant de 3 eixos, que incorporen un total de 12 objectius estratègics i 38 línies d'actuació.

3 eixos

Els eixos identifiquen els grans marcs d'intervenció a partir dels quals s'estructuren els objectius estratègics de l'ABOQ.



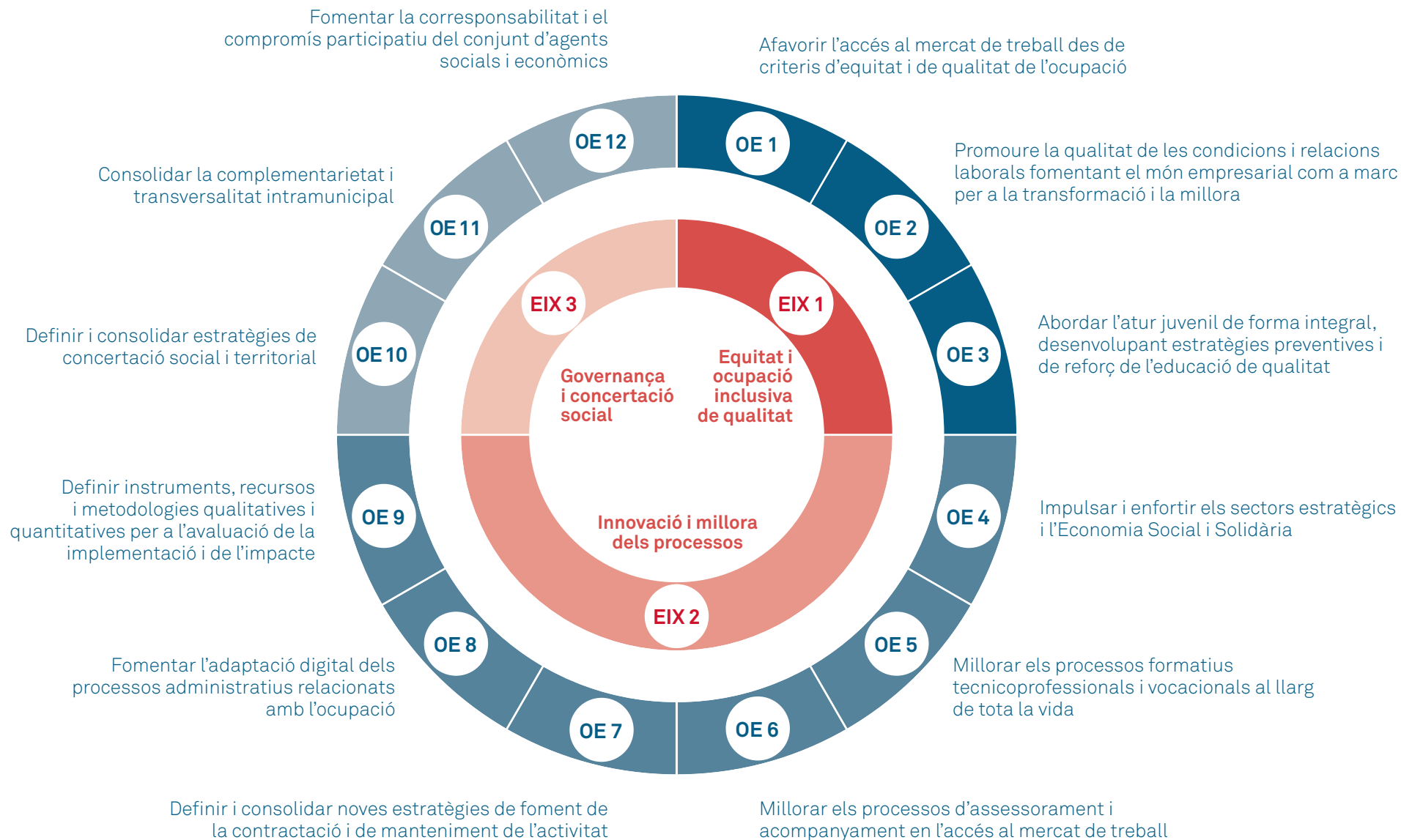
12 objectius estratègics

Els objectius estratègics, emmarcats en els diferents eixos, responen als reptes identificats.



38 línies d'actuació

Les línies d'actuació representen les concrecions operatives per a la consecució dels objectius. Recullen les accions i mesures concretes per desplegar l'ABOQ i es prioritzaran per cada un dels Plans d'Acció. Podran reformular-se i adequar-se conjunturalment al llarg del període.



Tipologies d'accions

Accions:

Mesures concretes, amb un marc temporal, un pressupost, un òrgan responsable i una sèrie de fites clau a aconseguir.

Un Acord de ciutat fonamentat en accions que fomentin la innovació en la formació tecnicoprofessional, el reconeixement de les competències professionals i l'assessorament i acompanyament en els processos d'incorporació al mercat de treball. Accions que fomentin els ajuts i subvencions a la contractació, el manteniment de l'activitat i la transformació digital, implementant els canvis administratius necessaris. Accions en col·laboració amb el conjunt de l'ecosistema ocupacional de la ciutat i alineades amb les tendències del mercat de treball, els sectors estratègics, els nous models de negoci, i que actuïn sobre el conjunt de reptes en matèria de foment de l'ocupació de qualitat.

6 tipologies:

Assessorament i acompanyament



Formació i capacitat



Ajuts, subvencions públiques i finançament



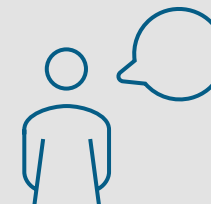
Millora dels processos



Col·laboració agents socials i econòmics



Comunicació, promoció i transparència

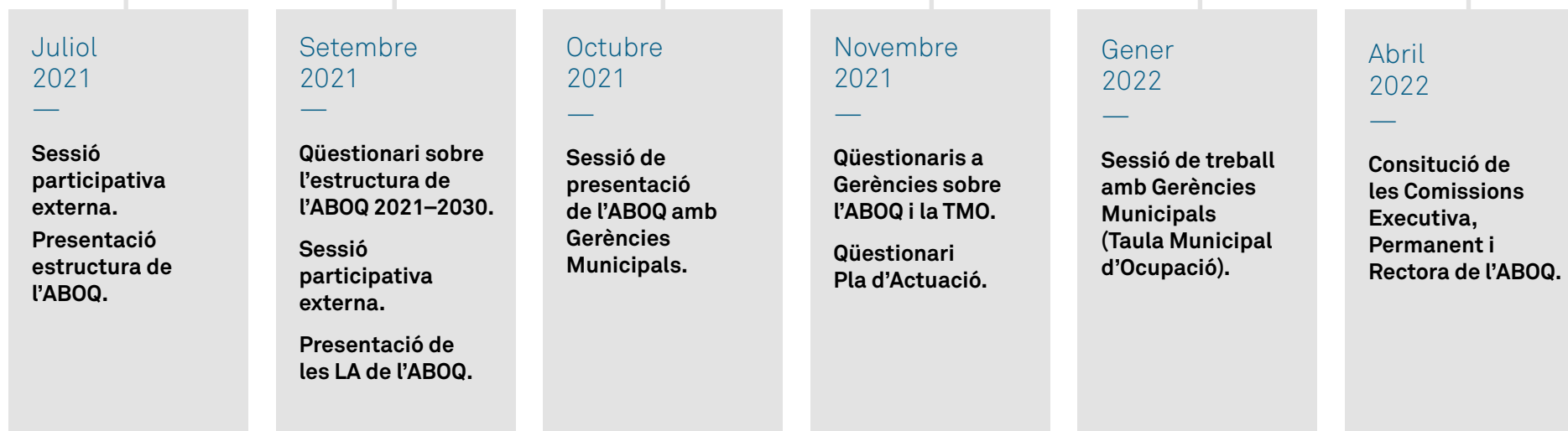


Procés participatiu



2021

2022



Compromisos per al desplegament

El present Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021–2030 neix amb la voluntat que l'assoliment dels seus objectius i les actuacions que planteja siguin una realitat al llarg del període, i arribar al 2030 amb els reptes superats. És per això que aquest Acord assumeix un conjunt de compromisos pel seu desplegament.



5 compromisos per al desplegament de l'ABOQ

- 1 Consolidació dels òrgans de governança**
- 2 Elaboració i validació de Plans d'Acció bianuals**
- 3 Publicació anual de balanços de desplegament**
- 4 Avaluació d'impacte**
- 5 Compromís de viabilitat econòmica**

Desplegament: Plans d'Acció

Pla d'Acció 2021

Pla d'Impuls a l'Ocupació davant l'impacte de la COVID-19
Disseny ABOQ

Pla d'Acció
ABOQ
2022–2023

Pla d'Acció
ABOQ
2024–2025

Pla d'Acció
ABOQ
2026–2027

Pla d'Acció
ABOQ
2028–2029

Pla d'Acció ABOQ 2030

02

L'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021–2030

02.1	Nous horitzons: de l'Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016–2020 a l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021–2030	22
02.2	Ocupació de qualitat: concepte i marcs de referència	26
02.3	Situació de partida i identificació de reptes: ocupació de qualitat i condicions laborals a Barcelona	33
02.4	Formulació estratègica. Visió i missió	54
02.5	Principis rectors	57
02.6	Eixos, objectius estratègics i línies d'actuació	68
02.7	Tipologies d'accions	85
02.8	Estructura organitzativa i governança de l'ABOQ	89
02.9	Desplegament, seguiment i avaluació	92



#BarcelonaOcupacioQualitat

02.1

**Nous horitzons: de l'Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016–2020 a l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021–2030.
La concertació social com a pilar de les polítiques actives d'ocupació**

Un Acord de ciutat amb la voluntat de potenciar la concertació social entre agents socials i econòmics, en pro d'uns objectius comuns de foment de l'ocupació inclusiva i del treball de qualitat al territori.

De l'Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016–2020 a l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021–2030

Seguint amb una llarga trajectòria de pactes per l'ocupació, l'**Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016–2020** (EOB, d'ara en endavant) va suposar la primera estratègia per l'ocupació compartida de ciutat. El fet d'haver construït una EOB estructurada en uns eixos concrets, amb unes línies precises d'actuació i el detall de cada acció concretada en els diferents Plans d'Actuació per l'Ocupació anuals, va suposar que, al llarg dels quatre anys d'EOB, es superessin tots els indicadors d'atenció a les persones existents fins aquell moment.

Però més enllà d'això, l'EOB va representar una fita important en l'avenç cap a l'assoliment d'alguns dels reptes cabdals en matèria d'ocupació que tenim com a societat:

- Una major participació de les dones en els programes i serveis d'ocupació.
- La incorporació de la perspectiva de gènere als plans d'actuació impulsats per l'Ajuntament.
- La descentralització i territorialització dels programes i serveis ocupacionals.
- La col·laboració efectiva entre els diferents agents socials que intervenen en l'ocupació.

L'últim any de l'EOB (2020), però, va estar marcat per la irrupció de la pandèmia de la COVID-19. La pandèmia va fer que s'alteressin de manera significativa tots els indicadors econòmics i laborals de referència per entendre l'evolució de l'ocupació a la nostra ciutat, a Catalunya, a l'Estat i a Europa.

Aquest fet cabdal va fer que no es pogués presentar el Pla d'Actuació per l'Ocupació de l'EOB corresponent al 2020, tot i estar pràcticament enllestit per a la seva publicació.

En el seu lloc, i per fer front de manera urgent a la situació econòmica derivada, es van definir i implementar diferents mesures de xoc a partir d'un nou **Pla d'Impuls a l'Ocupació davant l'Impacte de la COVID**, articulat a partir del nou **Centre de Coordinació de la Resposta Econòmica (CECORE)**, que va néixer amb el repte de pal·liar els greus efectes que la crisi sanitària estava generant en l'ocupació, el mercat laboral i, en definitiva, en la vida de tota la ciutadania.

La pandèmia va fer més evident, encara, la necessitat de potenciar la transformació digital i una nova classificació dels treballs per tal d'encabir la diversitat de talents —digitals, sèniors, joves, femení, persones amb discapacitat o diversitats funcionals...— com a resposta estratègica i competitiva als reptes que, en qualitat a l'ocupació, requereix la ciutat.



➤ **PER SABER-NE MÉS:**
[Balanc EOB 2016–2020](#)

➤ **PER SABER-NE MÉS:**
[Estratègia i accions del CECORE. Nov. 2020](#)

➤ **PER SABER-NE MÉS:**
[Nous models de classificació dels treballs](#)

El Pla d'Impuls a l'Ocupació davant l'impacte de la COVID-19

En plena pandèmia de la COVID-19, a mitjans de l'any 2020 i en el marc del CECORE, es van definir un conjunt de mesures prioritàries per tal de fer front a l'impacte de la COVID en matèria d'ocupació, orientades també a incidir en aspectes relacionats amb la *qualitat de l'ocupació*.

El Pla d'Impuls a l'Ocupació davant l'impacte de la COVID, en un moment en el què l'atur a la ciutat va superar el llindar de les 90.000 persones, es va concretar a partir del repte central de minimitzar el màxim possible la destrucció de llocs de treball i protegir l'activitat d'empreses i persones autònomes, alhora que s'incentivava la creació de nous llocs de treball a Barcelona.

El Pla va prioritzar les actuacions que posessin en el centre les persones i col·lectius més afectats pels impactes negatius de la pandèmia, així com els territoris i barris amb especials dificultats.

Per tal de concretar les seves actuacions, el **Pla Impuls a l'Ocupació** va identificar un conjunt de línies d'actuació prioritària on aplicar les mesures d'impuls a sectors, àmbits o col·lectius amb major impacte derivat de la pandèmia, així com aquelles àrees d'oportunitat de creixement en el futur.

LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA IMPULS A L'OCUPACIÓ

- L. 1 Actuacions de governança i coordinació
- L. 2 Suport, orientació i acompanyament a les persones en situació d'atur o de precarietat
- L. 3 Suport a col·lectius en situació de major vulnerabilitat
- L. 4 Foment de la formació i millora del capital humà
- L. 5 Impuls de l'ocupació de qualitat i la contractació
- L. 6 Foment de l'ocupació juvenil
- L. 7 Desenvolupament econòmic de proximitat i atenció als barris amb especials dificultats

És durant l'esmentada conjuntura i en aquest context econòmic, social i sanitari que es comença a pensar en el nou Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat per al període 2021–2030.

L'ABOQ doncs, neix d'un moment d'incertesa social, econòmica i sanitària. Ho fa, però, amb l'objectiu i compromís de posar rumb cap a un horitzó ple d'oportunitats, amb unes premisses basades en:

- La consolidació del concert social i un model de governança eficaç.
- El foment de l'ocupació de qualitat des de criteris d'equitat i inclusió.
- La millora dels processos en l'accés al mercat de treball des de criteris d'innovació i adaptabilitat.

El Pla Impuls a l'Ocupació, partint d'un context de crisi, ha significat també un punt de partida per a la definició d'una nova perspectiva d'abordatge del foment de l'ocupació a la ciutat, fonamentada en la **CONCERTACIÓ SOCIAL i que es concreta amb aquest ABOQ.**

➤ PER SABER-NE MÉS:

Pla d'Impuls a l'Ocupació davant l'impacte de la COVID

Concertació social com a pilar de les polítiques actives d'ocupació

Francesc Castellana Aregall

President del Consell Econòmic i Social de Barcelona

Febrer de 2022

Concertació social per a més i millor ocupació

Una bona economia és el resultat de tenir bons treballs i uns nivells de productivitat iguals o millors que en els entorns on es distribueixen i comercialitzen els seus productes. Aquest paradigma es consolida en països democràtics inclosius i que procuren eliminar les desigualtats extremes. Tot plegat només és possible en un sistema de diàleg social, que fa del compromís social el seu principal motor coneixedor de què sols la confiança permet un creixement sa, sostenible, que pugui consolidar el millor per venir per a tothom.

El diàleg social es dona en el reconeixement pels actors socials de les seves diferències d'interessos i, alhora, la possibilitat de determinar llocs d'interès comú en les relacions socials, de treball i de vida, i econòmiques, de model productiu i empresa. L'activitat pública i les empreses amb finalitat lucrativa o sense afany lucratiu produeixen béns i serveis, i amb tal fi fan de l'ocupació un ins-

trument d'aportació de valor al sistema econòmic i, al mateix temps, una via d'accés a la renda per a moltes persones. L'ocupació, el treball retribuït, és doncs en el centre del desenvolupament de les empreses i, a la vegada, la forma de satisfer les necessitats de les persones i les seves famílies.

Organitzacions sindicals i empresarials reconegudes com a més representatives són, segons les disposicions de l'OIT, transposades a la legislació estatal i les disposicions del nou Pilar Social Europeu i, també, en les recomanacions de l'anomenat semestre comunitari (Comissió i Consell de la UE), l'interlocutor preferent dels sistemes públics en cada nivell institucional, estatal, autonòmic o local. Són preferents també per raó del seu reconeixement constitucional i perquè representen a les empreses i les persones treballadores que contribueixen amb quotes mensuals al sistema de finançament d'aquestes polítiques.

Barcelona és, en la seva condició de capital catalana, de segona ciutat espanyola i de les més importants d'Europa, un centre econòmic de primer nivell. Barcelona és el nòdul principal en termes ocupacionals del sistema metropolità de Barcelona i genera llocs de treball que són ocupats per persones residents a la ciutat i també de la resta de pobles i ciutats del sistema metropolità. Tampoc podem ignorar que les persones residents a Barcelona s'ocupen principalment a la ciutat

i, en menor mesura, en d'altres que conformen el sistema metropolità. Barcelona és un centre d'ocupació de primer nivell, obert i referent en la dimensió local a Catalunya, Espanya i a la Unió Europea.

De nou, els principals actors econòmics i socials i el Govern municipal han aconseguit renovar els acords per a l'ocupació. Sindicats i organitzacions empresarials, juntament amb el Govern, han situat el creixement de l'ocupació i la seva qualitat com el seu principal objectiu per combatre la desocupació i augmentar el talent de la força laboral. Un acord que permet ampliar i millorar els serveis ocupacionals amb un bon catàleg de serveis i més recursos humans i materials, en definitiva, fent que Barcelona Activa es consolidi com el que ja és, el referent de la ciutadania per a l'acompanyament en els seus trànsits laborals o en la primera recerca per al jovent, sense oblidar i posant èmfasi en el suport a l'esperit emprenedor i l'autoocupació com a autònom o autònoma.

Finalment, en aquest acord s'inclou la concreció d'una voluntat de cooperació amb l'autoritat executiva del sistema ocupacional a Catalunya (SOC), que el reforça i el converteix en el referent de la cooperació institucional a Espanya en la dimensió local i que, ben segur, servirà a les autoritats de l'Estat per encaminar el nou desenvolupament de la Llei d'ocupació.

02.2 Ocupació de qualitat: concepte i marcs de referència

L'ocupació de qualitat és fonamental per garantir unes condicions de vida dignes, una societat civil forta i cohesionada, i també una Barcelona que ofereixi un bon equilibri entre treball i vida personal.

— *Barcelona Green Deal*

Què entenem per ocupació de qualitat?

Ocupació de qualitat és un concepte multidimensional que es defineix a partir de l'observació, de manera interrelacionada, d'un conjunt d'indicadors vinculats amb les desigualtats en les condicions laborals, les desigualtats en l'accés equitatiu als recursos laborals i al mercat de treball o amb la seguretat en el treball, entre d'altres aspectes que afecten la vida de les persones dins i fora de la feina.

“La qualitat de l'ocupació reflecteix una combinació d'aspectes relacionats amb els ingressos del treball, la seguretat econòmica relacionada amb el treball i altres aspectes que afecten la qualitat de vida.” (OCDE, 2014)

Aspectes com la temporalitat a la feina, les diferències de sou per raó de gènere, la parcialitat laboral no voluntària, l'exposició a possibles riscos físics o psicosocials o les perspectives i possibilitats de desenvolupar-se professionalment, per posar només uns

➤ PER SABER-NE MÉS:

Vegeu l'informe publicat per la Taula del Tercer Sector (2017): *Ocupació de Qualitat: resposta al fenomen dels treballadors i treballadores pobres.*

exemples, són **dimensions de l'ocupació de qualitat** que, observades de manera individual, però especialment de manera conjunta, permeten ponderar uns certs nivells de qualitat a la feina.

Observades en clau territorial, per sectors professionals o relacionades amb categories professionals determinades, aquestes dimensions **permeten mesurar les condicions laborals en contextos específics des d'una perspectiva integral.**

La qualitat de l'ocupació vindrà determinada, doncs, per l'assoliment i la consolidació de nivells objectivament positius del conjunt de variables que la defineixen.

L'ocupació de qualitat, però, té el seu contrari en la precarietat laboral.

Precarietat laboral és també un concepte multidimensional, que vindria a estar **determinat per nivells objectivament negatius de tots i cadascun dels indicadors de l'ocupació de qualitat:** inestabilitat contractual, salaris baixos, temporalitat i parcialitat involuntària, manca de beneficis socials o dificultat per accedir-hi, dificultat per exercir drets legalment reconeguts en el lloc de

treball, etc., també són variables que determinen el grau de qualitat/precarietat a la feina.

Segons un [informe conjunt de la OIT i Eurofound](#) (2019) sobre les condicions de feina des d'una perspectiva mundial, **els sectors de població amb condicions econòmiques i socials més desfavorables** són qui, objectivament, **tenen sempre més dificultats de gaudir d'unes condicions de treball de qualitat.**

Paral·lelament, també són les **persones amb nivells de formació més baixos** qui **tenen feines pitjor remunerades, jornades laborals més llargues** i, en definitiva, **menys possibilitats de desenvolupar les seves capacitats i competències**, especialment en economies i societats de mercat.

És freqüent, doncs, que la precarietat laboral s'acumuli en determinats perfils de població, tot creant desavantatges i situacions de desigualtat acumulades.

Des d'aquesta perspectiva, l'ocupació de qualitat és, essencialment, una qüestió d'equitat en l'accés i en la distribució dels recursos vinculats al mercat de treball.

Però l'ocupació de qualitat és, també, una qüestió de **justícia social** des del moment en què l'evidència ens diu que són els sectors socials més desafavorits aquells que pitjors condicions laborals tenen.

La qualitat de l'ocupació es converteix, doncs, en una qüestió de **corresponsabilitat** i de **compromís** de tots aquells agents socials, econòmics i de les administracions que tenen responsabilitats, competències i interessos en matèria d'ocupació.

Però no podem deixar de banda que l'**ocupació de qualitat** és aquella que, a més de vetllar per les millors condicions laborals per a totes les persones treballadores i fomentar el seu creixement professional i personal, **també fomenta el creixement de la capacitat competitiva i qualitativa del conjunt de l'ecosistema productiu i empresarial de la ciutat.**

L'ocupació de qualitat és i s'ha d'entendre, doncs, com una **condició necessària i indispensable per poder optimitzar les competències professionals de les persones i per poder millorar la competitivitat, entesa aquesta com una via per al creixement dels territoris i les economies de la ciutat.**

És per això que l'**abordatge** de l'ocupació de qualitat, com a pilar de les futures polítiques locals d'ocupació a la ciutat, ha de ser **integral, conjunt, consensuat i coordinat amb els agents socials i econòmics més representatius**, així com amb d'altres actors claus que conformen els ecosistemes ocupacional, administratiu, productiu i empresarial de la ciutat.

És només des de l'adopció d'aquest enfocament holístic i coordinat, des d'aquesta mirada àmplia, i partint de la pròpia multidimensionalitat del concepte, que hem d'abordar el foment de l'ocupació de qualitat en el marc d'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat.

Decàleg de l'ocupació de qualitat a Barcelona



- 1 Estabilitat laboral
- 2 Salari mínims adequats
- 3 Jornades laborals adequades i flexibilitat laboral
- 4 Formació i capacitació continuades
- 5 Promoció i reconeixement professional
- 6 Organització del treball i conciliació de les vides laboral, familiar i personal
- 7 Salut, ètica i seguretat en el treball
- 8 Representació laboral i protecció de drets laborals
- 9 Focus en incorporació de persones joves al mercat de treball
- 10 Diversitat i no-discriminació

Decàleg de l'ocupació de qualitat a Barcelona

Una ocupació de qualitat és aquella que:

- 1 **Garanteix l'estabilitat laboral de les persones treballadores:** l'estabilitat laboral, mitjançant l'establiment de la contractació indefinida com a model prioritari de contractació, ha de ser un pilar per a la millora de les condicions laborals i professionals i per a la competitivitat del teixit productiu i empresarial en la Barcelona del 2030.
- 2 Assegura **salaris mínims adequats:** el Pilar Europeu del Drets Socials estableix que "vetllar perquè es pagui un salari adequat per la feina és essencial per garantir unes condicions de vida i de treball adequades per a les persones treballadores i les seves famílies, així com per construir economies justes i resilients i donar suport al creixement inclusiu". L'establiment, doncs, de salaris mínims adequats i adaptats al nivell de vida de la ciutat, per tal d'assegurar que cap persona treballadora es trobarà dins el llinard del risc de pobresa en el treball, és també un dels pilars bàsics de l'ocupació de qualitat i per al foment de la competitivitat de l'ecosistema productiu i empresarial de la ciutat.
- 3 Assegura **jornades laborals adequades,** flexibles i adaptades, que no fomentin la parcialitat involuntària per manca d'hores de feina, ni permetin l'excés d'hores per sobrecàrrega laboral. El suport a les persones treballadores per tal d'assegurar jornades laborals adequades no es pot desvincular, però, del **necessari suport i acompanyament a empreses i empresaris/àries en l'optimització dels seus entorns productius.**
- 4 Assegura una **formació i capacitació continuada i gratuïta a la feina:** la continua formació i capacitació en el context laboral i professional és un element clau per augmentar la competitivitat del teixit productiu, alhora que millora de manera continuada les competències de les persones i la qualitat de la feina.
- 5 Contempla i afavoreix la **promoció i el reconeixement professional i laboral.** El reconeixement i el desenvolupament de tasques, funcions i responsabilitats adequades al grau de nivell formatiu de les persones i a la seva experiència professionals, amb salaris adequats, es troben entre els factors que millor contribueixen al manteniment d'un clima i unes relacions laborals adequades, incidint directament en la qualitat de la feina i l'optimització del processos laborals.
- 6 Afavoreix la **conciliació efectiva i equilibrada de les vides personal, familiar i laboral,** especialment de les persones treballadores que tenen cura de persones dependents.
- 7 Garanteix **entorns laborals segurs, ètics i adaptables** a les característiques de les persones treballadores. La millora constant de les normes de salut i seguretat en els entorns laborals no només a nivell físic, sinó també de riscos vinculats a la salut mental, resulta essencial per protegir la salut i la seguretat dels treballadors. Alhora, garantir entorns segurs, ètics i adaptables és beneficiós per a la competitivitat, la productivitat laboral, l'ocupació i l'economia en general.
- 8 Promou i assegura la **representació laboral** i protegeix els drets laborals de totes les persones treballadores, incloses les persones migrades i les persones amb ocupacions precàries. Una ocupació de qualitat també ha de vetllar per la democràcia en el si de les empreses i que totes les persones treballadores tinguin assegurat el dret efectiu d'accés a sindicats i representants dels drets laborals.
- 9 Aposta per la **incorporació de les persones joves al mercat de treball,** fomentant una formació i capacitació adequades a les demandes del mercat de treball: la reducció de les taxes de joves en situació d'inactivitat i en situació de desvinculació de l'educació i la formació, ha de ser una prioritat central de qualsevol política activa d'ocupació de qualitat.
- 10 Assegura la **no discriminació per cap raó en l'accés als recursos i al mercat laboral per a totes les persones:** una ocupació de qualitat ha d'assegurar l'establiment de mecanismes reguladors en l'accés al mercat de treball i als recursos laborals que assegurin una incorporació i representació equitativa i no discriminatòria de tots els col·lectius socials, especialment d'aquells en situacions de vulnerabilitat o minorització social.

→ Aquest decàleg de dimensions clau queda englobat en un conjunt d'àmbits d'intervenció que presentem més endavant.

Un Acord de ciutat contextualitzat dins els marcs de referència nacionals i internacionals en matèria de treball digne i de qualitat, dins de l'estratègia econòmica *Barcelona Green Deal* i de l'agenda social de la Barcelona del 2030.

Marc de referència

El foment de l'ocupació de qualitat ocupa actualment un espai central en les orientacions i objectius de les agendes socials, econòmiques i polítiques de diferents organismes internacionals, els quals han coincidit en assenyalar el seu caràcter multidimensional.

L'interès, però, per la condició de qualitat de la feina no és una qüestió nova a nivell europeu. Des de finals de la dècada dels anys 90 i durant el que portem de segle XXI, trobem un conjunt d'iniciatives complementàries, en el marc de les polítiques socials i econòmiques internacionals, que han significat la necessitat d'abordar totes les dimensions que afecten la qualitat de la feina.

Des de l'Estratègia Europea d'Ocupació (Comissió Europea, 1997), passant per l'Agenda del Treball Decent de l'Organització Internacional del Treball (OIT, 1999), els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030; el *Job Quality Index* (ETUI, [2012] 2008), la proposta marc de la UNECE per mesurar la qualitat de l'ocupació (UNECE, 2015), o el recent Pla d'Acció del Pilar Europeu de Drets Socials (2021), per agafar els referents més significatius, han estat diversos els

organismes internacionals que han contribuït a delimitar conceptual i operativament el concepte d'ocupació de qualitat.

Així, l'ABOQ s'ha definit a partir d'aquest conjunt de marcs de referència a nivell internacional en matèria d'ocupació de qualitat, però també tenint en compte un conjunt significatiu de

plans i normatives a nivell estatal, autònic i municipal.

Barcelona no pot defugir el compromís global de lluitar per millorar les condicions de vida i laborals de la seva ciutadania.

Marc de referència



● Àmbit europeu

- UNECE
- Estratègia Europea d'Ocupació
- Agenda del Treball Decent (OIT)
- Agenda 2030 + ODS
- *Job Quality Index*
- Pilar Europeu de Drets Socials

● Àmbit estatal

- Nova estratègia estatal per a l'Ocupació 2021-2024
- Pla Anual de Polítiques d'Ocupació 2021 (PAPE)

● Àmbit de Catalunya

- Estratègia Catalana per a l'Ocupació de Qualitat 2021-2030
- Pla de Desenvolupament de les Polítiques d'Ocupació 2021 (PDPO)
- Llei del SOC 13/2015 i Decret

● Àmbit de Barcelona

- PAM 2020-2023
- Agenda 2030
- Pacte per Barcelona
- *Barcelona Green Deal*
- Balanç Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016-2020

➤ PER SABER-NE MÉS:

A l'apartat 03. *Continguts ampliat* d'aquest document fem una revisió sintètica a les aproximacions que cada un d'aquests marcs de referència han fet amb relació a la definició conceptual i operativa del concepte d'ocupació de qualitat.

L'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat en el marc del *Barcelona Green Deal* i de l'Agenda 2030 de Barcelona



L'ABOQ 2021–2030 representa un dels pilars estratègics per avançar cap a la ciutat del *Barcelona Green Deal* i de l'Agenda 2030.

El *Barcelona Green Deal*, la nova agenda econòmica per a la Barcelona del 2030, defineix de manera específica entre els seus objectius la necessitat de garantir la qualitat de la feina i l'ocupabilitat de tota la ciutadania. I aposta per

➤ **PER SABER-NE MÉS:**
[Barcelona Green Deal](#)
[Agenda 2030 de Barcelona](#)

fer-ho mitjançant la **concertació de mesures amb el conjunt dels agents socials i econòmics de la ciutat**, així com mitjançant **el treball en xarxa amb les entitats del tercer sector social** que treballen desenvolupant accions per a la millora de l'ocupabilitat i de la inserció laboral de les persones.

Competitivitat, sostenibilitat i equitat són els tres eixos sobre els quals s'estructura l'agenda econòmica de Barcelona per al període 2020–2030.

L'ABOQ té com a punt de referència explícit l'observança conjunta dels tres eixos sobre els quals s'estructura el *Barcelona Green Deal*.

Paral·lelament, l'ABOQ parteix també de la voluntat específica de ser el marc estratègic a partir del qual **definir i desenvolupar polítiques actives d'ocupació més equitatives** per aconseguir una veritable ocupació de qualitat a la ciutat.

La lluita contra les **desigualtats en l'accés al mercat de treball i en les condicions laborals**; la defensa dels **drets laborals**; l'abordatge dels diferents **eixos de desigualtat social** que afecten les persones en el seu accés i estabilització dins el món laboral, posant en valor

les **diversitats socioculturals** i la **diversitat de talents i capacitats**, formen part dels principis programàtics sobre els quals el govern de la ciutat vol fer pivotar la seva acció i que queden explícitament recollits en aquest Acord de ciutat.

Addicionalment, no s'han de perdre de vista altres qüestions de rellevant importància per avançar cap a la consolidació d'una veritable ocupació de qualitat a la ciutat: el **foment de l'emprenedoria** i de l'**activitat laboral autònoma**; la **millora dels processos d'orientació** professional i d'**assessorament i acompanyament** en la recerca de feina; la millora i adaptació contínua de l'**oferta formativa**, especialment la **tècnico-professional i vocacional**; la millora en l'acompanyament en els processos de **transició educació-treball-educació i l'acreditació i homologació de competències** són, entre d'altres, qüestions centrals per a la consecució dels objectius estratègics d'aquest ABOQ.

L'ABOQ materialitza també alguns dels objectius de la *Mesura de govern: Barcelona, ciutat de talent, del Pacte per Barcelona* i del Pla d'Actuació Municipal (PAM+ 2020–2023) de resposta a la pandèmia COVID-19 i per a la recuperació i el relleu de Barcelona.

02.3 Situació de partida i identificació de reptes: ocupació de qualitat i condicions laborals a Barcelona

Barcelona s'enfronta a reptes complexos en matèria de qualitat de l'ocupació.

Ocupació de qualitat i condicions laborals a Barcelona. Algunes dades de partida

Per tal de definir quin és el punt de partida del nou Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat, és important tenir present quines són les principals xifres relacionades amb les diferents dimensions de qualitat a l'ocupació a la ciutat.

Més enllà, però, de voler fer una presentació exhaustiva de [dades macroeconòmiques i de mercat de treball i teixit productiu a Barcelona](#) i la seva àrea metropolitana, hem volgut significar, de manera transversal, un conjunt de xifres que il·lustren i dimensionen alguns dels indicadors clau de qualitat de l'ocupació, tal i com hem vist que estan definits en els marcs de referència presentats en les pàgines anteriors.

El desplegament de l'ABOQ, permetrà aprofundir en anàlisis més detallades de la situació de determinats col·lectius amb especials dificultats d'inserció, com poden ser les persones amb discapacitat / diversitat funcional, persones migrades, minories socials, etc.

Mercat de treball, atur i contractació

Afiliats a la Seguretat Social. Desembre 2021

1.119.589

125.138 Reg. Autònoms

Taxa d'activitat
4T 2021

80,2 %

80,5 % H – 79,9 % D

Taxa d'ocupació
4T 2021

74,8 %

75,7 % H – 74,1 % D

Taxa d'atur
4T 2021

6,7 %

6,1 % H – 7,3 % D

Atur registrat
Desembre 2021

63.383

44,9 % H – 55,1 % D
58,7 % > 44 anys

Atur llarga durada
Desembre 2021

54,3 %

50,3 % H – 57,6 % D

Taxa d'atur <25 anys
4T 2021

22,3 %

Bretxa salarial per sexe
2019

18,7 %

Contractació temporal
Desembre 2021

82,8 %

82,0 % H – 83,5 % D

% Contractació temporal < 1 mes
Desembre 2021

48,9 %

Contractació a temps parcial
Desembre 2021

43,7 %

Contractació a temps parcial per sexe
sobre el total de contractes. Desembre 2021

18,9 % H – 24,8 % D

Pobresa salarial

18,8 % — 2020

18,8 % — 2020

Risc de pobresa en el treball. Catalunya 2020

10,9 %

11,7 % H / 9,8 % D

UE 2019: 9,0 %

9,4 % H – 8,5 % D

Desigualtats educatives

Catalunya

Taxa abandonament escolar prematur. 2020

17,4 %

23,2 H / 11,1 D

UE: 9,9 %

11,8 H / 8,0 D

Joves 20–24 sense estudis secundaris.
2020

23,6 %

29,8 H / 16,9 D

UE: 15,7 %

18,5 H / 12,9 D

Joves en situació NEET
Desembre 2021

18,2 %

18,3 H / 18,0 D

UE: 13,7 %

12,2 H / 15,41 D

Aquesta selecció de dades, això no obstant, permet establir un punt de valoració sobre la situació en que es troba la ciutat en matèria de qualitat de l'ocupació, especialment després de l'impacte de la COVID-19, però sobretot serveix per identificar i dimensionar alguns dels principals reptes que l'ABOQ haurà d'abordar en matèria d'ocupació de qualitat a nivell de ciutat.

Les dades estadístiques serveixen per identificar i dimensionar les problemàtiques a abordar, però, generalment, estan mancades d'informació qualitativa. A partir d'elles sabem, per exemple, quina és la bretxa salarial entre homes i dones a la feina i la seva evolució, o la taxa de contractació temporal o el percentatge de jovent de la ciutat que es troba inactiu, però no ens diuen quins són els factors i variables que fan que aquestes xifres siguin les que són i que evolucionin com ho fan.

Les xifres han d'ajudar a plantejar preguntes, interrogants de tipus qualitatiu al voltant d'allò que estan mesurant. I aquests interrogants són, en definitiva, el punt de partida que ha de portar a definir la naturalesa dels reptes als quals un marc estratègic amb l'ABOQ ha de donar resposta.

Per poder fer un seguiment adequat dels indicadors d'ocupació de qualitat a la ciutat caldrà observar la seva evolució de manera desagregada per sexe, origen i en clau territorial, per districtes i barris, entre altres variables. Només així es podran contextualitzar els Plans d'Acció a la realitat de cada moment.

➤ **PER SABER-NE MÉS:**

[El risc de pobresa relacionat amb el mercat de treball](#). Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

[Mesura de govern d'Economia Feminista](#)

Atur registrat amb relació a la població de 16 a 64 anys per districtes (%). Desembre 2021

El percentatge de persones en situació d'atur respecte a la població amb edat de treballar a Barcelona és del 5,8 %.

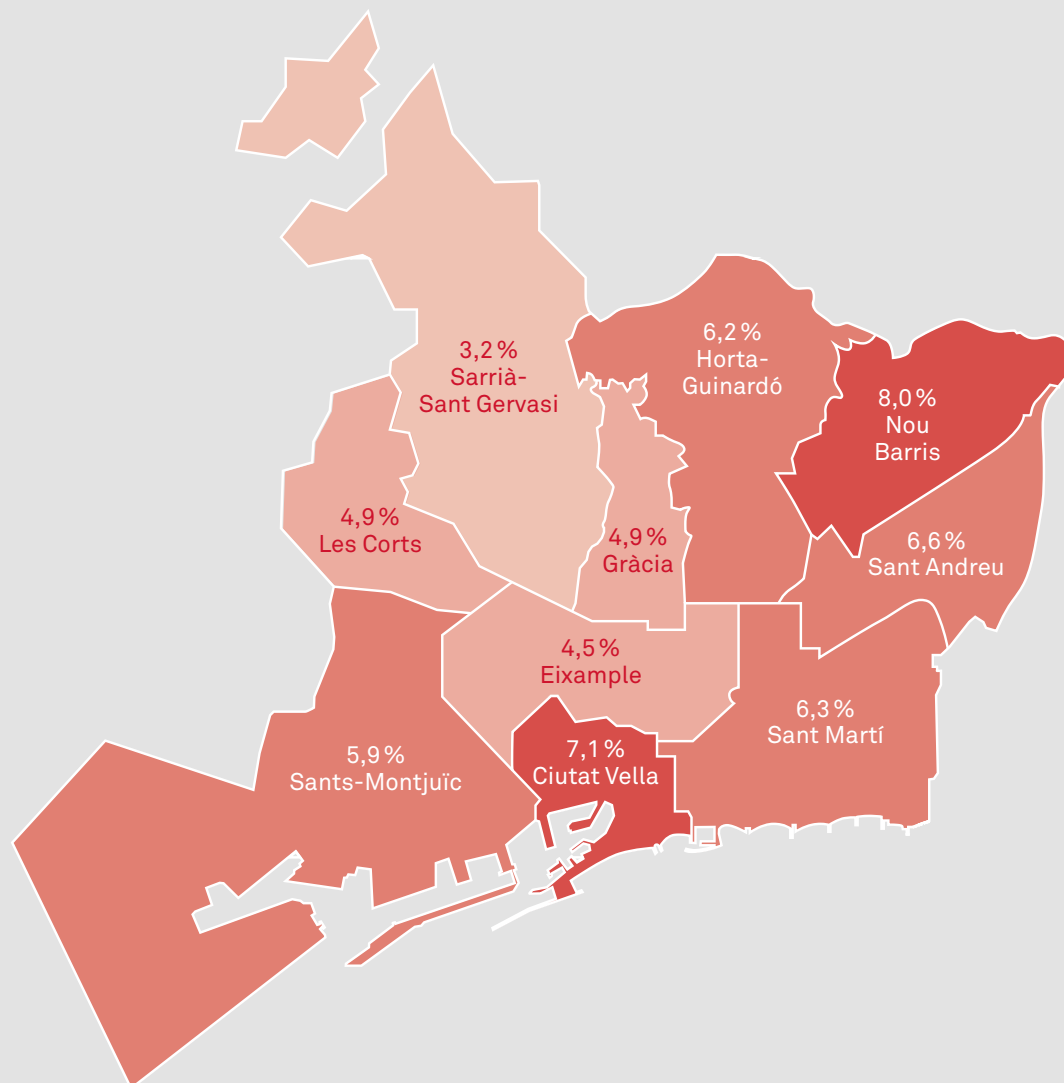
El valor d'aquesta ràtio als districtes oscil·la entre el 3,2 % de Sarrià-Sant Gervasi i el 8,0 % de Nou Barris.

Atur registrat Desembre 2021

63.383

44,9% H – 55,1% D

58,7% > 44 anys



Alguns àmbits d'intervenció que l'ABOQ ha d'abordar en clau de reptes de ciutat

Partint del [decàleg de l'ocupació de qualitat](#) a Barcelona que hem presentat anteriorment, s'han identificat un conjunt d'àmbits d'intervenció que abordarem en clau de reptes de ciutat:

Factors de desigualtat social en l'accés al mercat de treball i en les condicions laborals



Atur de llarga durada

Atur juvenil i desigualtats educatives



Temporalitat de la feina, precarietat i bretxes salarials per qüestions de gènere o altres factors de desigualtat

Model eficaç de governança basada en la concertació social



Avaluació de les polítiques d'ocupació

Com hem vist en la definició del concepte d'ocupació de qualitat, Barcelona ha fet seus, contextualitzats a la realitat de la ciutat, els reptes globals en matèria qualitat de l'ocupació, de millora de les condicions d'accés al mercat de treball i d'igualtat d'oportunitats per a tota la ciutadania, però també des d'un enfocament que entén l'ocupació de qualitat com una eina per a la millora de la competitivitat, tant de les persones com de l'ecosistema empresarial i productiu.

Més enllà, doncs, dels reptes estructurals de millora econòmica i de millora de la taxa d'ocupació i de reducció de l'atur, de manera global, Barcelona té al davant una sèrie de **reptes amb dimensions socials, estratègiques i a nivell operatiu, als qual ha de donar resposta per tal d'impulsar l'ocupació a la ciutat des de criteris de qualitat, equitat i inclusió social.**

L'ABOQ ha de fer front a importants reptes amb dimensió social.

Aquests reptes s'han d'abordar de manera global, per al conjunt de la ciutat, però necessàriament han d'estar observats de manera territorialitzada, a partir de les realitats dels diferents districtes i barris de la ciutat.

En la seva dimensió més social, alguns dels reptes diversos que l'ABOQ ha d'abordar **deriven dels diferents factors de desigualtat social** — especialment de gènere, però no només—, **que condicionen l'accés al mercat de treball i la qualitat de les relacions i condicions laborals.**

Reptes que deriven també dels **factors estructurals de l'atur juvenil** i que requereixen, entre d'altres, estratègies preventives que prioritzin l'abordatge de les **desigualtats educatives que es troben darrere els processos de desvinculació prematura de l'educació i la formació** i que acaben traduint-se en un factor de manteniment continuat d'elevades taxes d'atur i d'inactivitat entre les persones joves. Reptes que, en definitiva, continuen estant relacionats amb la necessitat de reduir **problemes estructurals com l'atur de llarga durada, la temporalitat de la feina i, en definitiva, la precarietat laboral** en conjunt.

Però, també, l'ABOQ ha de fer front a reptes de caràcter estratègic i operatiu.

Com a condició indispensable per tal d'avançar amb peu ferm cap a una societat més cohesionada, igualitària i equitativa socialment, Barcelona té el repte de **consolidar un model eficaç de governança en l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació de qualitat.**

Un model de governança que haurà d'estar, com hem vist, **sustentat en el pilar que significa la concertació social, des d'una perspectiva eminentment social**, i amb el **compromís** per part de tots els agents de treballar amb **corresponsabilitat** per a la millora de l'ocupació de qualitat, la millora de les condicions i les relacions laborals i la millora en l'accés al mercat de treball a la ciutat que, en definitiva, són dimensions que repercutiran també en un augment de la competitivitat i en el posicionament de Barcelona com un referent a seguir.

Complementàriament al model de governança, l'ABOQ necessàriament ha d'incorporar una **metodologia i mecanismes de seguiment i avaluació**, tant de la seva implementació, com de l'impacte de les seves actuacions. Aquests seguiment i avaluació hauran d'estar **orientats a la presa de decisions basades en l'evidència, evidència** que, al seu torn, haurà de ser el producte de diagnòstic i de l'anàlisi de l'evolució dels indicadors i de la informació recollida de manera objectiva i rigorosa.

Els resultats d'aquest seguiment i avaluació hauran de permetre **poder adoptar decisions consensuades per a la definició dels diferents Plans d'Acció, orientats a la millora continuada de les actuacions** que es desenvolupin durant el pròxim decenni.

El repte de les desigualtats socials en el mercat de treball des de la perspectiva de gènere

Gènere, bretxes salarials, terres enganxos i sostres de vidre.

Sostre de vidre i terra enganxós són dues metàfores que il·lustren les principals dificultats i condicionants de l'activitat laboral femenina, però que també es poden observar en altres contextos de les relacions laborals.

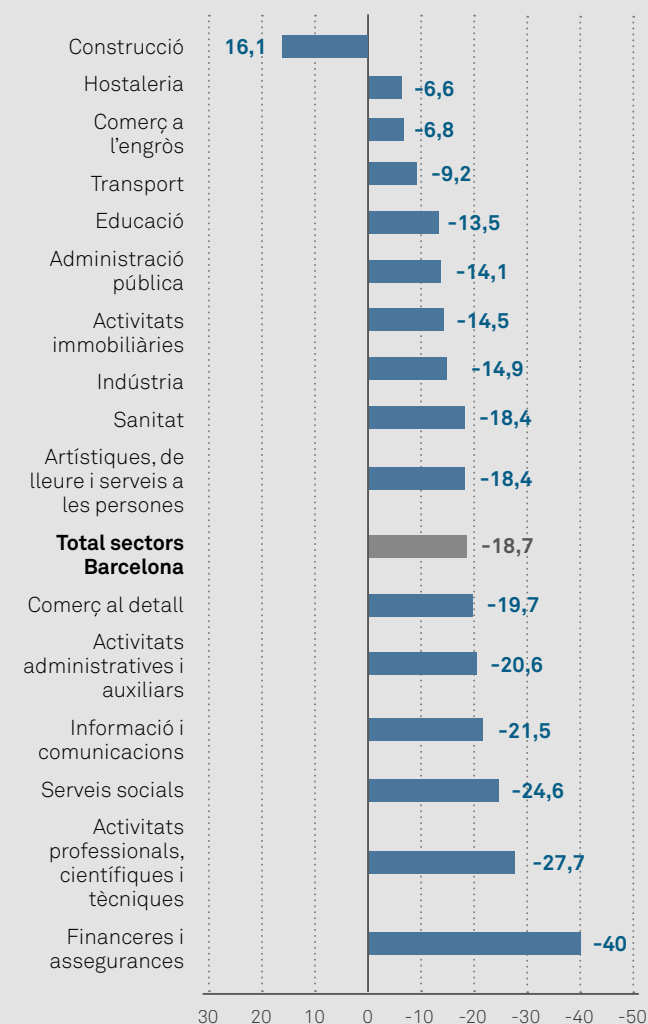
Des d'una perspectiva interseccional, de manera àmplia, i de gènere de manera particular, l'abordatge de les desigualtats que afecten l'accés al mercat de treball, les condicions laborals i la qualitat de l'ocupació són un repte al qual ens hem d'afrontar de manera conjunta i coordinada en el marc d'aquest Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat.

Els conceptes de *terra enganxós* i el *sostre de vidre* —com a metàfores de les principals dificultats i condicionants de l'activitat i del desenvolupament laboral femení— il·lustren la confluència de diferents factors estructurals que incideixen i afecten la relació de les dones amb el mercat laboral. Les característiques del teixit productiu, les cultures organitzatives i les formes de gestió empresarial, però també la revisió de la

construcció de categories professionals, la regulació de l'ocupació i el mercat de treball, entre d'altres, són àmbits sobre els quals el present Acord de ciutat vol intervenir per tal de reduir i minimitzar les desigualtats laborals que afecten les dones.

Partint de la seva conceptualització més àmplia, *terra enganxós* i *sostre de vidre* no són conceptes que fan referència només a una qüestió sobre les dificultats estructurals per a la mobilitat laboral o per al desenvolupament d'una trajectòria professional ascendent de les dones, sinó que fan referència, especialment, a una problemàtica que és multidimensional i que inclou variables clau per poder adoptar una mirada àmplia amb relació a la qualitat de la feina i el desenvolupament professional: salaris comparativament més baixos (bretxa salarial) i major precarietat i temporalitat a la feina són variables amb suficient evidència per abordar-los de manera veritablement compromesa. Però també qüestions com una major sobrequalificació —que es tradueix en l'exercici laboral en feines molt per sota de la formació o l'experiència professional— o una estereotipació del treball femení dins uns nínxols ocupacionals determinats (segregació horitzontal), són aspectes que determinen i condicionen de manera negativa les condicions laborals i d'accés al mercat de treball de les dones i que necessàriament han d'estar en el centre de les polítiques actives que es desenvoluparan en el marc d'aquest acord.

Bretxa salarial de gènere per sector d'activitat a Barcelona. 2019 (%)




Font: elaboració de la Direcció Operativa d'Anàlisi i Gestió del Coneixement, Barcelona Activa.

➤ PER SABER-NE MÉS:

[Les dones al mercat de treball \(2022\)](#)

[Les dones al mercat de treball \(2021\)](#)

[El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona](#)



Un Acord de ciutat que incorpora l'abordatge holístic de l'atur juvenil com un dels seus principals reptes, apostant per reforçar l'educació i la formació professional de qualitat com a principal estratègia de prevenció.

Desigualtats educatives i atur juvenil: dos reptes de ciutat que cal abordar de manera conjunta

— Fundació BCN – Formació Professional

Més enllà de les dinàmiques del mercat de treball i de situacions conjunturals, existeix una interrelació entre situacions de desigualtat educativa i nivells d'atur juvenil. Ambdós fenòmens han d'abordar-se de manera conjunta i coordinada.

A partir de la situació generada per la pandèmia, al sistema educatiu han aflorat de manera punyent i s'han pogut visualitzar de manera nítida algunes de les externalitats negatives més evidents de l'existència de desigualtats educatives al territori de Barcelona. Les desigualtats de tipus educatiu i socioeconòmiques, per tant, s'han vist accentuades a partir de la pandèmia.

Elements com la bretxa digital, divers accés a recursos educatius/formatius o diversitat de situacions de centres educatius/formatius són alguns exemples d'elements generadors de desigualtats educatives, que s'identifiquen en paral·lel amb altres situacions desfavoridores pel que fa a la igualtat d'oportunitats de joves i infants. Sovint, les situacions de desigualtat educativa/formativa deriven en segregació escolar, absentisme o desvinculació prematura dels estudis i la formació, problemàtiques de complex abordament i conseqüències desastroses en la tasca de garantir la igualtat d'oportunitats dels i les futurs joves i adults per part de les institucions com, per exemple, pel que fa a l'accés a un mercat laboral, on la força de treball poc qualificada s'està devaluant més ràpidament que entre la resta de categories i, a més, pateix de manera més evident els envits de les crisis d'ocupació o crisis de sectors productius concrets.

La desigualtat educativa té diverses dimensions que s'han d'abordar des d'una òptica integral. El sistema educatiu no conté totes les eines per abordar una problemàtica, que normalment té un origen socialment polièdric i està condicionada per diverses variables, però sí té certa capacitat d'incidència que cal potenciar a través de polítiques públiques. Són diversos els contextos i situacions que s'han d'abordar des d'unes polítiques públiques integrals i planificadores del sistema, que ha de tenir en compte la naturalesa d'aquestes desigualtats en una societat diversa en tots els sentits com és la Barcelonina.

Les desigualtats educatives es poden presentar, també, en forma de diversitat d'accés a tipus d'estudi per raó de gènere. Des de la Fundació BCN – Formació Professional s'observa com la bretxa de gènere en aquest sentit és àmplia i s'identifica especialment entre les titulacions tecnològiques i industrials, on la mitjana de dones representa al voltant del 5% entre l'alumnat. Aquestes titulacions precisament són les que actualment tenen una major inserció i, en general, millors condicions laborals i perspectives de futur, en un model productiu amb un futur assentat en la tecnologia com a font de productivitat, riquesa i competitivitat.

Si analitzem les dades d'atur juvenil dels i les joves de Barcelona durant els mesos de 2021 per nivells instructius, s'observa com la població jove amb nivells instructius més baixos ha trigat més que la resta a experimentar una recuperació de l'atur registrat. De fet, els i les joves amb nivells instructius més baixos no comencen experimentar millores perceptibles (situar-se per sota del valor zero) en termes d'atur registrat fins a mitjan any, mentre que els nivells FP i ESO Batxillerat comencen a recuperar-se al mes de març i els universitaris el febrer.

Els únics nivells instructius que es troben per sota de la mitjana (valors superiors a la línia vermella) de recuperació són els més baixos (fins primària) i no especialitzats. Actualment, a Barcelona es registren una total de 6.770 joves en situació d'atur de fins a 29 anys i signifiquen el 10,7 % del total de persones en situació d'atur a la ciutat.

Taxa d'atur < 25 anys

Barcelona – 4T 2021

22,3 %

Joves 20–24 sense estudis secundaris

Catalunya

23,6 %

UE: 15,7 %

18,5 H / 12,9 D

Taxa abandonament escolar prematur

Catalunya 2020

17,4 %

23,2 H / 11,1 D

UE: 9,9 %

11,8 H / 8,0 D

Joves origen fora UE-27

35,4 %

Joves en situació NEET CAT

Desembre 2021

18,2 %

18,3 H / 18,0 D

UE: 13,7 %

12,2 H / 15,41 D

Joves origen fora UE-27

35,6 %

Objectiu EU per a Espanya 2020 (ampliat a 2030)

15 % AEP

Objectiu EU 2020 (2030)

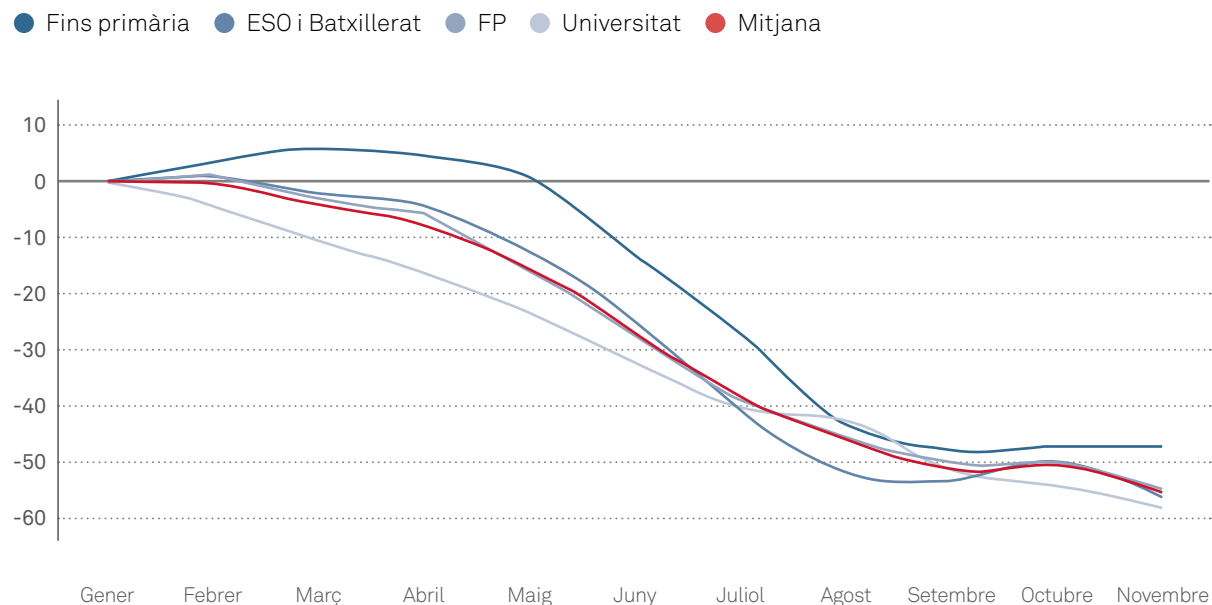
10 % AEP

Formació permanent de la població activa UE

60 %

Aquestes dades són una primera i clara aproximació a una part de la realitat que generen les desigualtats educatives més enllà de nivells salarials i taxes de temporalitat, que van en la mateixa direcció que l'atur registrat amb relació a nivells instructius. L'efecte del nivell instructiu sobre les variables del mercat laboral és el més punyent, per sobre d'edat, sexe o sector, i per aquest motiu les desigualtats educatives són l'arrel i origen de situacions de partida molt desfavoridores i amb força repercussions en la vida adulta dels que ara són infants o joves. L'obtenció d'estudis secundaris especialitzats (FP de Grau Mig) o superiors (FP de Grau Superior o Universitaris) representen un salt qualitatiu pel que fa a les condicions al mercat laboral. Cal que la igualtat d'accés a aquest tipus d'estudis (i continuïtat) es potenciï des de les institucions, s'estableixin mecanismes per igualar els diferents centres educatius / formatius i es reforcin els recursos dels centres que han de fer front a una variabilitat més elevada de situacions. Aquestes polítiques dirigides als centres han de venir acompanyades, idealment, de mesures enfocades a famílies i alumnes per intervenir en situacions socials desfavoridores i complexes i incrementar els incentius a mantenir-se al sistema educatiu / formatiu.

Evolució atur registrat — Joves fins a 29 anys. Barcelona. Base gener=100. Mesos 2021



Font: Fundació BCN – Formació Professional, a partir de dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

La Comissió Europea ha proposat el 2022 com l'Any Europeu de la Joventut.

L'objectiu, conjuntament amb els *NextGenerationEU*, és millorar les oportunitats de les persones joves, especialment les que se'n deriven de la qualitat de la feina i de la qualitat de la formació i l'educació.

Atur juvenil i desvinculació prematura dels estudis i la formació

La taxa d'abandonament prematur dels estudis i la formació (també Abandonament Escolar Prematur – AEP) i la inactivitat laboral juvenil (joves en situació NEET) són els dos principals indicadors, identificats per la UE, amb relació al risc d'exclusió social de la joventut en transició cap a l'adulthood en economies de mercat.

La taxa d'abandonament prematur dels estudis i la formació, tal com la defineix la UE, es refereix al percentatge de joves d'entre 18 i 24 anys, que no han adquirit un nivell d'educació equivalent a la secundària postobligatòria en el context educatiu català, i que no es troben escolaritzats o rebent cap mena de formació.

La reducció de la taxa d'abandonament escolar prematur és un dels reptes globals de les agendes políticossocials a Europa, ja que representa un dels indicadors clau amb totes les conseqüències a nivell de costos socials i econòmics que comporta. Així va quedar recollit al Programa Horizon 2020 i també ara amb l'Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible.

Però més enllà de l'objectiu comú de reduir estadísticament la taxa d'abandonament prematur dels estudis, la desvinculació prematura dels estudis és una qüestió d'equitat educativa i social que afecta de manera especial a persones joves, majoritàriament nois, en els quals conflueixen un conjunt d'eixos de desigualtat (estrat socioeconòmic, origen...).

La desvinculació educativa prematura té indubtablement un impacte negatiu en un moment de transició vital i social cap a l'adulthood en aquelles persones joves que s'incorporen al mercat de treball sense una formació adequada.

Si bé per al conjunt de Catalunya els percentatges d'AEP (17,4 %, segons dades de l'IDESCAT de desembre de 2020) s'han reduït de forma considerable en els últims anys, les diferències en la taxa d'AEP entre nois i noies s'ha incrementat de manera considerable i és encara de 12,1 punts percentuals (23,2 % i 11,1 % respectivament). Aquesta diferència, però, no ha de ser excusa per no significar que, també, entre les noies l'abandonament escolar prematur és una qüestió a resoldre. Els estudis internacionals sobre AEP remarquen, a més, que aquests percentatges són especialment més alts quan es tracta de joves de classe treballadora i d'entorns escolars amb recursos deficitaris i ubicats a barris perifèrics o socialment desafavorits.

Reforçar esquemes alternatius d'aprenentatge i formació, augmentant la seva oferta i disponibilitat, i facilitant-ne l'accés és un aspecte clau per reduir l'abandonament dels estudis i facilitar el retorn al sistema educatiu o promocionar cap a una incorporació al mercat de treball amb certes garanties.

Qualsevol estratègia d'ocupació per a persones joves de la ciutat és important que tingui en compte l'ecosistema de la Formació Professional i les polítiques educatives de la ciutat, tant les referides a segones/noves oportunitats, com les referides a estudis postobligatoris.

➤ PER SABER-NE MÉS:

[RESL.eu](https://resl.eu) — *Reducing Early School Leaving in Europe*

Qui són els i les joves en situació NEET?

NEET és l'acrònim de l'indicador estadístic “Not in Employment, Education or Training” que designa a aquelles persones joves d'entre 15 i 29 anys que no es troben ocupades, ni en procés de recerca de feina, i que no segueixen cap mena d'esquema formatiu, ja sigui de caràcter general o vocacional/professionalitzador.

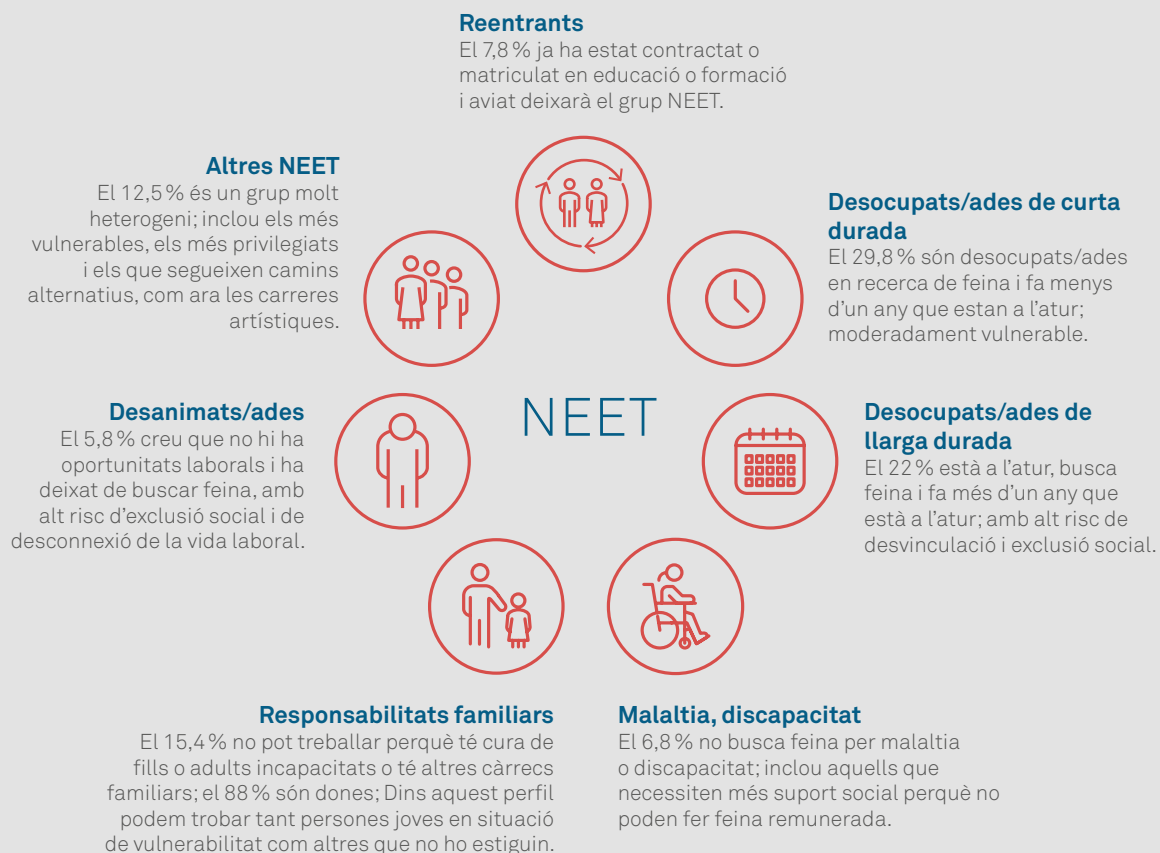
A Catalunya, de vegades es fa servir l'acrònim NOEF (no Ocupats, ni en processos Educatius o Formatius). Popularment, s'utilitza el terme socialment estigmatitzant de “Joves Ni-Ni”.

Es tracta d'un indicador d'una situació social, que és canviant, i no d'un indicador de perfil sociodemogràfic, tot i que el risc de trobar-se en situació NEET està estretament vinculat amb situacions de vulnerabilitat social i econòmica.

La major part de les persones joves en situació NEET ho estan de manera involuntària (*Eurofound*). L'heterogeneïtat de situacions no permet establir un perfil tipus de la persona jove en situació NEET.

Un 16.5% de la població jove a la EU d'entre 20–34 anys es trobaven en situació NEET abans de la COVID-19 (2018). Això correspon a 15 M de persones joves aproximadament.

Heterogeneïtat de perfils de la població jove en situació NEET



Font: adaptació pròpia a partir d'Eurofound.

PER SABER-NE MÉS:

Eurofound: Youth in EU (NEET)

Infografia: Atur juvenil a Europa. Joves NEET

Infografia: Qui són els joves NEET. 2021

A Barcelona no disposem de dades actuals amb relació al percentatge de joves en situació NEET a la ciutat, i aquesta es una qüestió que volem adreçar en el marc d'aquest ABOQ.

L'aproximació més recent correspon a l'informe, de caràcter quantitatiu, realitzat per la Fundació BCN – Formació Professional el 2017: *Joves amb necessitat d'inserció educativa o laboral. Una anàlisi sociodemogràfica per la ciutat de Barcelona.*

L'anàlisi feta estimava que el percentatge de joves d'entre 16 i 24 anys que es trobaven en situació NEET era del 13,2% (14,5% homes/11,8% dones. Total = 17.038 persones). Tot i l'heterogeneïtat de perfils, existeix una sobre representació de joves estrangers/es, o de famílies d'origen estranger, en situació NEET que també està per sobre del percentatge de joves estrangers/es a la ciutat. Les dades a nivell internacional corroboren aquest aspecte: les persones joves de famílies d'origen estranger (independentment de tenir o no la nacionalitat del país) i de famílies en situacions socioeconòmiques desfavorides es troben sobrerrepresentades entre els joves en situació NEET.

El Pla d'Acció del Pilar Europeu dels Drets Socials determina com un dels seus objectius centrals reduir la població de joves d'entre 15 i 29 anys en situació NEET al 9% l'any 2030, millorant específicament les seves perspectives laborals.

Joves NEET. Alguns factors de risc en perspectiva interseccional

SITUACIONS SOCIO-ECONÒMIQUES I FACTORS DE RISC



Educació / Nivell educatiu

Els i les joves amb baix nivell educatiu tenen 3 vegades més de possibilitats de convertir-se en joves NEET en comparació amb altres joves amb nivells educatius més alts.



Discapacitat

Aquelles persones que declaren tenir algun tipus de discapacitat tenen un 40% més de possibilitats de convertir-se en joves NEET que altres joves sense discapacitats.



Migració

Els i les joves immigrants o pertanyents a famílies immigrades tenen un 70% més de possibilitats de convertir-se en joves NEET que els joves autòctons.



Divorci dels pares

Els i les joves de famílies en les quals els pares s'han separat/divorciat tenen un 30% més de possibilitats de convertir-se en joves NEET.



Atur

Tenir els pares a l'atur o sense feina de manera sistemàtica incrementa en un 17% les possibilitats de convertir-se en joves NEET.



Ingressos domèstics

Els i les joves que viuen en llars amb ingressos econòmics baixos tenen més possibilitats de convertir-se en joves NEET que altres joves de famílies sense problemes econòmics.



Lloc de residència

Viure en àrees remotes o perifèriques urbanes incrementa 1,5 vegades les possibilitats de convertir-se en NEET.

L'ABOQ, necessàriament ha d'observar entre els seus reptes l'abordatge de manera efectiva dels factors de desigualtat que es troben darrera d'aquesta problemàtica.

Font: adaptació pròpia a partir d'Eurofound.

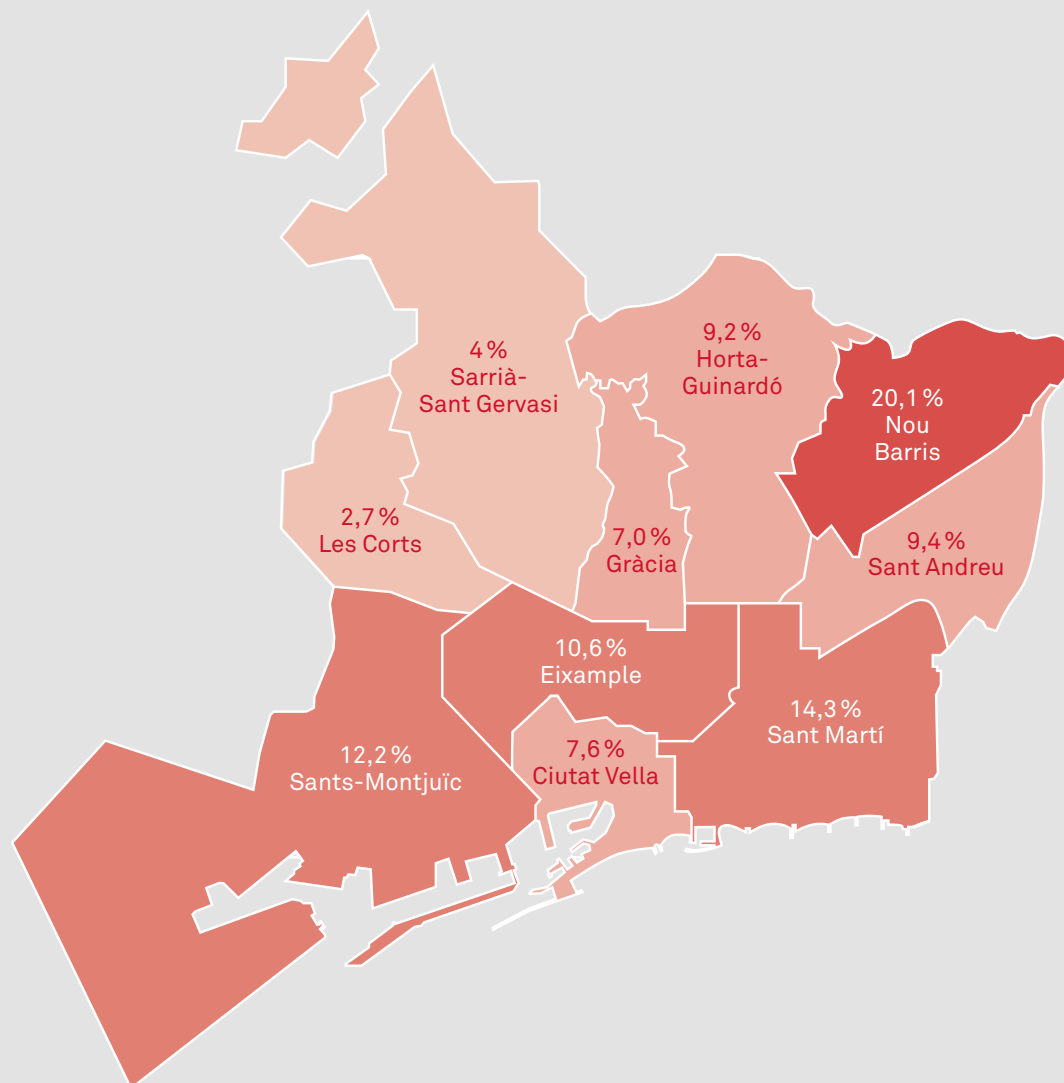
PER SABER-NE MÉS:

Accedeix a l'informe de la Fundació BCN – Formació Professional (2017), *Joves amb necessitat d'inserció educativa o laboral. Una anàlisi sociodemogràfica per la ciutat de Barcelona.*

Desigualtats educatives i desvinculació dels estudis i la formació. % Joves de 17 anys que han deixat d'estudiar

Segons dades de l'*Estudi sobre els joves nascuts l'any 2001 fora del sistema* del Consorci d'Educació de Barcelona, de la totalitat de l'alumnat inclòs a la mostra, gairebé la meitat residia als districtes de Nou Barris (20,1 %), Sant Martí (14,3 %) i Sants-Montjuïc (12,2 %). El 86,3 % no van continuar estudis secundaris postobligatoris.

Més del 80% de l'alumnat en situació de vulnerabilitat no acaba estudis secundaris postobligatoris.



PER SABER-NE MÉS:

Estudi sobre els joves nascuts l'any 2001 fora del sistema. Març 2019. Consorci d'Educació de Barcelona.

Què hem fet per millorar l'abandonament escolar prematur? Consorci d'Educació de Barcelona, Setembre de 2021.

Un Acord de ciutat que identifica el repte de reduir l'atur estructural de llarga durada també com un problema resultant de la intersecció de factors de desigualtat social.

Atur de llarga durada. Un repte estructural resultat de la intersecció de diferents eixos de desigualtat social

L'atur de llarga durada és un problema estructural que, com a tal, també és el resultat de la intersecció d'un conjunt de factors i variables de desigualtat social.

Però, l'atur de llarga durada, com altres problemàtiques estructurals del mercat de treball, no es defineix únicament per si mateix, sinó que ho fa, especialment, per totes les derivades a nivell social, econòmic, emocional, etc. que afecten les persones que ho pateixen.

La definició que fa l'Organització Internacional del Treball de desocupació de llarga durada inclou totes les persones desocupades que porten en recerca d'un lloc de treball durant 12 mesos o més. L'indicador a Catalunya, segons l'IDESCAT, expressa el percentatge de la població econòmicament activa (16-74 anys) que ha estat a l'atur per un període de 12 mesos o més, de forma continuada.

La desocupació de llarga durada té una clara relació amb el perfil de les persones desocupades: tendeix a afectar les persones treballadores de més edat o de nivell educatiu baix, i els que han quedat sense feina per reducció de personal. Per tant, una taxa elevada de desocupació de llarga durada és indicativa de problemes estructurals en el mercat de treball.

Des del moment en què l'atur de llarga durada afecta als perfils més vulnerables de la societat (per edat, nivell educatiu, origen, etc.) i més enllà de factors estrictament econòmics i de les dinàmiques del mercat de treball, l'atur de llarga durada és, sobretot, un problema d'equitat derivat de les desigualtats socials.

Reduir la durada del període de desocupació constitueix un element fonamental de moltes estratègies per reduir la desocupació total. La desocupació de llarga durada no és desitjable, especialment en el cas que la desocupació sigui deguda a la dificultat d'harmonitzar l'oferta i la demanda d'ocupació per deficiències de la demanda. Com més temps una persona està desocupada, menys possibilitats té de trobar un lloc de treball. No hi ha dubte que rebre suport als ingressos durant el període de desocupació redueix les dificultats econòmiques, però els ajuts econòmics no són eterns.

Dintre del grup de persones desocupades de llarga durada, s'inclouen les "buscadores desanimades". Això és: les persones que no duen a terme activitats de cerca per motius relacionats amb certes "percepcions" subjectives sobre el mercat laboral (per exemple: creure que no hi ha llocs de treball disponibles per a elles).

Atur de llarga durada

Desembre 2021

54,3 %

% sobre total de persones en situació d'atur per sexe

50,3 % homes

57,6 % dones

Font: Departament d'Estadística i Difusió de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.

A Barcelona, les dades d'atur de llarga durada (desembre 2021) dibuixen un perfil que coincideix plenament amb les descripcions que fa l'OIT en les línies precedents: és el d'una dona de 45 anys o més, amb estudis generals i procedent dels serveis a les empreses o el comerç.

Si s'analitzen les dades una mica més en profunditat, s'observa que més de la meitat de les persones aturades (58,5%) supera els 45 anys, el 61,2% té educació general i al voltant d'una cinquena part (20,3%) és d'origen estranger. L'atur de llarga durada, tot i oscil·lacions cap a la millora, representa el 54,3% de l'atur registrat total.

Atur de llarga durada (+12 mesos) per districtes (%). Desembre 2021

El percentatge de persones en situació d'atur de llarga durada respecte al total de persones en aquesta situació a Barcelona és del 54,3%. Per sexes, el 57,6% de totes les dones en situació d'atur fa més de 12 mesos que s'hi troben.

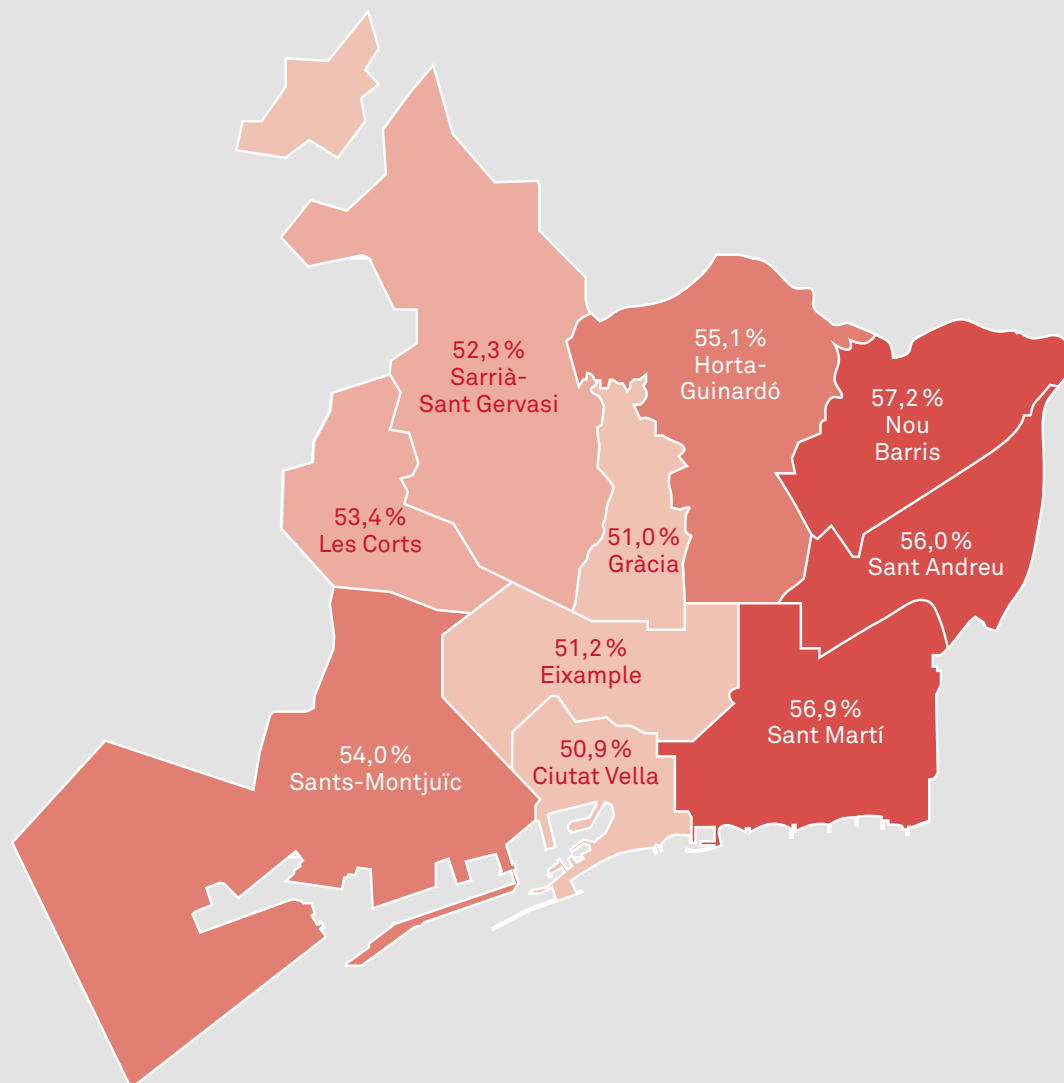
Per districtes, els percentatges de persones que fa més de 12 mesos que estan a l'atur respecte del total de persones en aquesta situació a cada districte varia entre el 51,0% de Gràcia i el 57,2% de Nou Barris.

Atur de llarga durada

Desembre 2021

54,3%

50,3% H – 57,6% D



Parcialitat, temporalitat de la feina i precarietat salarial

Segons l'informe de 2011 de la **OIT** *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*, “en el sentit més general, el treball precari és un mitjà que fan servir els ocupadors per traslladar els riscos i les responsabilitats a les persones treballadores” (2011, 4). És aquell treball que, independentment de si es realitza dins la economia formal o informal, es caracteritza per uns alts nivells d'incertesa i inseguretat. Normalment, una feina precària ve definida per la incertesa que comporta la durada de la feina, la presència de diversos contractants, per no tenir una protecció social i els beneficis que aquests comporten, un salari baix i obstacles, tant legals com pràctics per afiliar-se a un sindicat o poder accedir a una negociació col·lectiva, entre d'altres indicadors.

Els contractes temporals normalment ofereixen sous més baixos donat que, malgrat la negociació col·lectiva estableix els nivells salarials independentment si el contracte és temporal o de caràcter indefinit, els salaris s'incrementen amb el temps i es relacionen directament amb la durada de la relació laboral amb l'empresa (OIT, 2011: 4).

Algunes de les derivades negatives d'aquestes situacions són la dificultat de planificació de les vides personals i familiars a curt, mitjà i llarg termini, i la impossibilitat d'accedir a determinades formes de protecció social.

Per la seva apart, el recent informe de CCOO sobre “La precarietat laboral a Espanya, una doble perspectiva” analitza el fenomen de manera detallada, fent servir les microdades de l'Enquesta de Població Activa (EPA), i posa de manifest que la precarietat laboral a Espanya té un fort caràcter estructural.

Aquest estudi posa de manifest, segons un enfocament multidimensional propi, que el 48 % i les persones assalariades es troben dins els criteris de precarietat laboral, amb un 8 % de precarietat extrema. Només un 28 % de les persones assalariades ho estarien sense carències laborals. L'estudi també posa en relleu que les dones pateixen més precarietat, tant en els indicadors monetaris com en els no monetaris.

Contractació temporal

Desembre 2021

82,8 %

82,0% H / 83,5% D

Contractació a temps parcial

Desembre 2021

43,7 %

% Contractació temporal < 1 mes

Desembre 2021

48,9 %

Contractació a temps parcial per sexe sobre el total de contractes

Desembre 2021

18,9 % H

24,8 % D

➤ PER SABER-NE MÉS:

[*La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva. Resum executiu \(CCOO, 2021\).*](#)

[*“Políticas y perspectivas para luchar contra el trabajo precario \(OIT\)”.*](#)

Font: Departament d'Estadística i Difusió de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.



Al llarg de les pàgines anteriors hem introduït, per una banda, el concepte d'ocupació de qualitat i el marc de referència —especialment a nivell internacional— que delimita conceptualment l'enfocament de l'ABOQ cap a una perspectiva eminentment social de l'ocupació de qualitat.

Hem introduït, també, la situació de partida —en aquests moments en què sembla que la situació socioeconòmica i laboral de la ciutat comença recuperar-se després de l'impacte de la COVID— des de la mirada a alguns indicadors de qualitat a la feina i àmbits d'intervenció als quals s'ha de prestar especial atenció, i hem significat alguns dels reptes que se'n deriven.

En les pàgines següents presentarem la formulació estratègica de l'ABOQ, a partir de la definició de les seves **missió i visió**, així com la seva lògica operativa i d'actuació, sempre orientada a maximitzar l'abordatge eficaç i efectiu dels reptes definits. La formulació de l'ABOQ es concreta també a partir de l'observació d'un conjunt de **principis rectors** que guiaran el desplegament de les diferents **línies d'actuació**, definides i estructurades a partir d'**eixos i objectius estratègics**.

02.4 Formulació estratègica. Visió i missió

L'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021–2030 neix fruit del treball col·laboratiu de Barcelona Activa amb el conjunt d'agents socials, econòmics i del Tercer Sector Social de la ciutat, així com amb el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) i el conjunt d'àrees municipals i gerències dels diferents districtes de la ciutat.

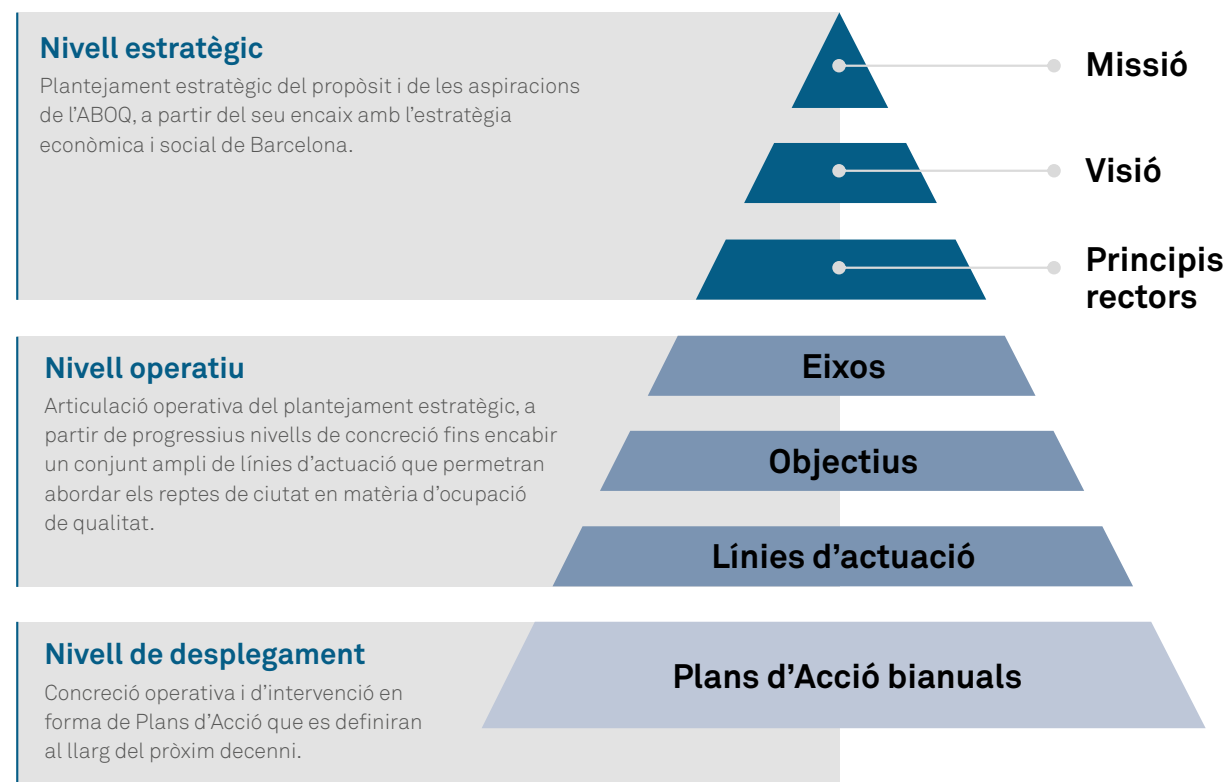
Formulació estratègica

Com hem anat veient en les pàgines anteriors, l'ABOQ s'alinea i emmarca necessàriament dins l'estratègia econòmica de la ciutat, el *Barcelona Green Deal*, significant-se com un pilar central dels objectius de ciutat en matèria d'equitat en l'àmbit ocupacional i per garantir la qualitat de la feina i l'ocupabilitat de la ciutadania.

Seguint un plantejament similar a la formulació estratègica proposada pel *Green Deal*, l'articulació de l'ABOQ també segueix una estructura metodològica de progressiva concreció i acotament que pren en consideració tots aquells elements rellevants a l'hora de dissenyar una proposta d'intervenció exhaustiva i completa en matèria de foment de l'ocupació de qualitat: des dels seus àmbits d'intervenció fins a la seva governança i metodologia de seguiment.

En la infografia adjunta presentem les diferents capes del plantejament de l'ABOQ organitzades en base a la seva naturalesa estratègica i operativa.

La piràmide reflecteix les capes jeràrquiques d'aquest plantejament.

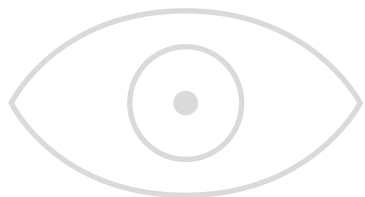


Visió

La Visió es refereix a l'enfocament que adopta l'ABOQ i a la projecció del posicionament que volem per a Barcelona l'any 2030 en termes d'ocupació de qualitat.

Un Acord de ciutat **alineat amb la visió del Barcelona Green Deal** de consolidar Barcelona com un **referent internacional en el foment de l'equitat i qualitat en el mercat de treball**, a partir de l'establiment d'un **pacte social i econòmic** entre tots els agents socials.

Un Acord de ciutat amb visió social, d'acord amb l'**Agenda 2030** de la ciutat de Barcelona, que, alhora, **observa i adopta com a propis els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** en matèria de treball digne, de reducció de les desigualtats i d'educació de qualitat.



Missió

La Missió es refereix al propòsit general de l'ABOQ: a allò que es vol aconseguir, de manera genèrica, establint els marcs d'actuació que han de guiar la definició estratègica i operativa i el desplegament de l'acord.

L'ABOQ neix amb la missió de vetllar per l'**equitat en la distribució dels recursos ocupacionals** i en l'accés al mercat de treball, col·locant les persones al centre.

Un Acord de ciutat amb la missió de **millorar les realitats del mercat de treball, les condicions i relacions laborals** i la ocupabilitat de les persones amb **perspectiva territorial i de proximitat**.

Un Acord de ciutat amb la missió de definir el **full de ruta** per als pròxims 10 anys per al **foment d'una ocupació de qualitat amb perspectives de transformació social, de sostenibilitat, d'innovació i d'abordatge dels eixos de desigualtat social** que afecten a totes les persones en l'accés al mercat de treball.

Un Acord de ciutat amb la missió de **fomentar el paper essencial que l'empresa** ha de desenvolupar com agent innovador i transformador del risc en oportunitats i com a marc de transformació de les relacions laborals amb compromís de qualitat.

Un Acord de ciutat amb la missió de potenciar la **concertació social** i la **cooperació i corresponsabilitat publicoprivada**.

Un Acord de ciutat amb la missió de **fomentar la transversalitat de l'ocupació dins el conjunt de polítiques municipals** a partir de la identificació d'objectius comuns a nivell intramunicipal.



02.5 Principis rectors

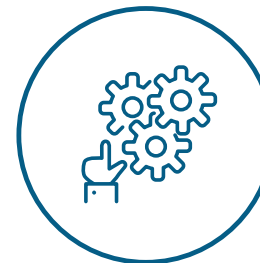
Un Acord de ciutat amb les persones al centre, fonamentat en l'equitat en l'accés al mercat de treball i la millora de la qualitat de les condicions laborals com a principis rectors irrenunciables.

Si el foment d'una ocupació de qualitat per a tota la ciutadania —des d'una perspectiva de transformació social, de sostenibilitat, d'innovació i d'abordatge dels eixos de desigualtat social— és una missió central d'aquest ABOQ, el desplegament i implementació de les diferents línies d'actuació i accions específiques que se'n derivin han d'estar orientades per un conjunt de principis rectors irrenunciables que han de guiar i donar sentit i contingut al conjunt d'objectius.

Equitat



Corresponsabilitat



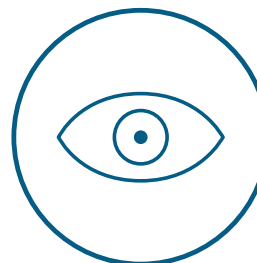
**Territorialització
i proximitat**



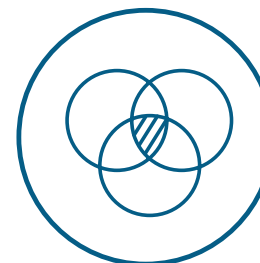
**Eficàcia i
avaluabilitat**



Transparència



**Enfocament
interseccional**





Equitat

L'equitat és imprescindible per exigència ètica i política, però també per una exigència econòmica: és necessari el talent de tothom per ser una societat competitiva a l'altura dels temps. La igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i la cohesió social són conceptes sota el paraigua de l'equitat, així com la gratuïtat i la universalitat dels serveis oferts per l'administració pública.

L'equitat també ens interpel·la a prioritzar les persones i els col·lectius amb més dificultats per accedir a l'ocupació, sense els quals no es podria parlar de qualitat en l'ocupació. La qualitat, que també ens parla de conceptes clau, com la temporalitat, la precarietat i la parcialitat en les jornades de treball. Conceptes contra els quals cal lluitar des de molts nivells i agents (patronals, sindicats, administració pública), perquè només així podrem parlar de treball decent.



Corresponsabilitat

La corresponsabilitat és el lligam entre els agents que conformen l'ecosistema d'ocupació a Barcelona i que ofereixen serveis i programes finançats amb fons públics, i les persones que en són usuàries.

Totes les parts han de subscriure el compromís de garantir-ne l'objectiu final i l'eficàcia. El principi de corresponsabilitat està estretament lligat a la noció de concertació social que hem presentat, basada en la cooperació, la interrelació i la interdependència dels agents socials amb l'administració local. La corresponsabilitat ha de garantir una planificació i gestió eficaç dels serveis ocupacionals, garantint, a la vegada, l'optimització dels recursos disponibles evitant duplicitats.



Territorialització i proximitat

La territorialització entesa com l'adaptació a les característiques i necessitats del mercat de treball de cada territori, amb una especial atenció als territoris amb un teixit productiu menys desenvolupat, és també un principi clau que guiarà les actuacions emmarcades en aquest acord.

La territorialització entesa també com a marc d'observació que ha de servir per a la detecció de necessitats i el desplegament dels serveis al territori, a les persones i a les empreses.

La proximitat entesa com el principi que ha de garantir la igualtat d'accés a les polítiques actives d'ocupació a qualsevol persona de qualsevol territori i de manera àgil, efectiva i continuada. Una proximitat en el territori, però també, i sobretot, una proximitat en l'acompanyament a les persones.

La proximitat com a condició per garantir l'equitat en l'accés als recursos ocupacionals de ciutat

Amèlia Clara

Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya
Desembre de 2021

L'esclat de la crisi social provocada per la pandèmia de la COVID ha fet més evidents que mai les desigualtats existents d'un sistema que deixa a fora del mercat de treball a moltes persones en situació de vulnerabilitat i exclusió social, especialment en una ciutat tan complexa i diversa com la de Barcelona. Alhora, aquesta crisi ha provocat una gran tensió en els recursos existents d'atenció directa i ha posat sobre la taula la incapacitat per donar resposta a aquest increment sobtat i desmesurat de les necessitats socials a la ciutat.

Així, el gran repte per aconseguir una ocupació de qualitat a la ciutat de Barcelona els pròxims anys implica garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones que hi resideixen i per corregir les desigualtats que existeixen entre els diferents barris de la ciutat. En aquest sentit, l'avenç en la territorialització dels serveis ocupacionals ha de permetre que aquests recursos arribin a tothom que ho necessita, amb especial atenció als col·lectius en situació de vulnerabilitat i amb majors dificultats per incorporar-se al mercat

de treball, com és el cas de les persones amb discapacitat, problemes de salut mental, les persones joves, les dones o les persones en situació d'atur de llarga durada.

En un context en què l'accés als recursos i la disponibilitat d'aquests és limitada i depèn en gran manera del lloc de residència, la gestió des de la proximitat obre les portes a un major aprofitament dels recursos existents i eficiència en la seva gestió, promou la creació de sinergies amb altres agents socials i econòmics que actuen en el territori i facilita la capacitat de donar una resposta més acotada i integral a les necessitats de les persones que hi viuen. Al mateix temps, facilita el coneixement, informació i accés a aquests recursos dels ciutadans i ciutadanes del mateix barri.

Per assegurar l'èxit dels recursos d'inserció sociolaboral és molt important avançar cap a una atenció més integrada, poder arribar a models d'expedient únic, evitant duplicitats, i implementar processos de seguiment de la inserció social i laboral al llarg de la vida, més enllà de l'obtenció d'una feina, condicionants que només s'aconsegueixen des del treball en xarxa i de proximitat.

Els recursos ocupacionals han de ser flexibles i adaptables a les necessitats de cada persona,

i no poden gestionar-se amb l'únic objectiu de generar beneficis econòmics. Cal que es gestionin des del coneixement de la proximitat, l'atenció comunitària i la realitat de cada territori i col·lectiu. El coneixement i contacte amb l'entorn empresarial el tenen les organitzacions del territori, que coordinadament amb l'administració, poden dissenyar i implementar les actuacions de forma més adequada per aconseguir una ocupació de qualitat i el seu manteniment a llarg termini.

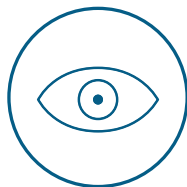
La proximitat va estretament lligada a l'accessibilitat i a l'adaptació de les actuacions segons les competències digitals, transversals i professionals de les persones ateses, i han de ser garantides per a tothom independentment de la seva condició, capacitats i lloc de residència. És moment de potenciar els recursos d'atenció dels centres de serveis socials i d'informació existents, ja que l'esclat de la pandèmia de la COVID ha fet incrementar desmesuradament la demanda i necessitats d'aquestes persones.

Per tot això, cal avançar en la col·laboració i concertació públicsocial per assegurar la continuïtat dels serveis de suport i seguiment a la inserció sociolaboral dels col·lectius en situació de vulnerabilitat, i assegurar l'equitat territorial en l'accés als recursos ocupacionals.



Eficàcia i avaluabilitat

La gestió eficaç i transparent dels recursos públics és també un principi irrenunciable. En aquest sentit, la traçabilitat, entesa com el seguiment de les actuacions i dels recursos des del principi fins el final, no pot deslligar-se dels criteris d'eficàcia, eficiència i impacte. No només cal tenir la traçabilitat, sinó que a més es fa necessari garantir que les actuacions s'han acompanyat de mecanismes que n'avaluin la seva qualitat, el resultat, l'impacte, l'eficàcia i l'eficiència.

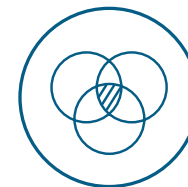


Transparència

L'objectiu final de qualsevol política pública no pot ser un altre que la millora en la qualitat de vida de la ciutadania, i les polítiques públiques d'ocupació han de contribuir de manera especialment significativa a aquesta millora global.

La transparència envers totes les accions que es facin són part d'aquesta millora qualitativa que apel·la directament als processos, a la manera de dur a terme les polítiques d'ocupació.

La transparència com a principi implica necessàriament efectuar un retorn social. Un retorn social que ha de ser entès no únicament com la rendició de comptes cap a la ciutadania del bon ús dels recursos públics, sinó també com una evidència de millora social que ha de ser clarament percebuda per part de la ciutadania.



Enfocament interseccional

Perspectiva analítica i d'intervenció que permet entendre com els diferents factors (eixos) de desigualtat social s'entrecreuen i com aquests encreuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi en tots els àmbits relacionals de la vida.

La interseccionalitat com a perspectiva analítica i d'intervenció en l'àmbit de les polítiques públiques sorgeix a partir de la constatació de les limitacions de les polítiques que aborden de manera individualitzada i per separat els diferents eixos de desigualtat social.

L'enfocament interseccional vol superar les limitacions conceptuals i metodològiques dels abordatges de manera segmentada dels diferents eixos de desigualtat social.

Un Acord de ciutat amb enfocament interseccional, que abordi els eixos de desigualtat social que conflueixen i condicionen els processos d'incorporació al mercat de treball i la qualitat de l'ocupació, especialment en col·lectius socials vulnerables i en entorns laborals feminitzats.

La perspectiva interseccional i la transversalitat en el disseny de polítiques públiques

—
**Departament d'Interculturalitat
 i Pluralisme Religios**
**Àrea de Cultura, Educació, Ciència
 i Comunitat de l'Ajuntament de Barcelona**

Desembre 2021

Kimberlé Crenshaw, l'autora que va encunyar el terme *interseccionalitat*, defineix aquesta com el fenomen pel qual cada individu pateix opressió o ostenta un privilegi basant-se en la seva pertinença a múltiples categories socials.

Explicat d'una altra manera, totes les persones estan travessades per diverses identitats que, segons el context, la posen en una posició de privilegi o de discriminació, essent les més importants la classe social, el gènere i l'origen.

Posant per exemple el cas de la situació administrativa amb relació a la llei d'estrangeria, no es troba en la mateixa situació una persona migrada que ha adquirit la nacionalitat espanyola, que una altra que té permís de residència, o una altra persona que es trobi en una situació administrativa irregular.

A més, no només cada eix de privilegi o discriminació té un efecte directe sobre la vida de les persones, sinó que els diferents eixos interactuen (interseccionen) entre ells, sovint amplificant-ne els efectes.

Així, les treballadores de la llar es troben en una situació especialment vulnerable per l'encreuament de diversos eixos de discriminació, ja que generalment són dones, migrades, sovint en situació administrativa irregular, nivell socioeconòmic baix, i doncs no és d'estranyar que també hagin estat un dels col·lectius més afectats per la pandèmia. La generalitzada falta de contracte laboral deixa desprotegida a la treballadora en cas de confinament, el fet de treballar al domicili de persones sovint vulnerables pot implicar la pèrdua de la feina sense cap contraprestació, etc.

De la mateixa manera, una persona negra o que sigui llegendia com a musulmana no tindrà les mateixes oportunitats a l'hora de buscar feina, de buscar pis, d'accedir a serveis privats com per exemple l'oci nocturn, etc. Vegeu en aquest sentit els informes de l'Ajuntament de Barcelona en relació amb l'accés a l'habitatge o de l'Oficina per la no-discriminació (OND).

Així doncs, partint d'aquest concepte, les polítiques públiques han d'afrontar els reptes que es plantegen a la societat abordant-los de manera interseccional; el fet de donar resposta des de "departaments estancs" avui en dia no té

cap sentit i, per tant, cal que les administracions s'adaptin i redissenyin abandonant la concepció clàssica on es divideixen les polítiques públiques per eixos de treball: polítiques de gènere, diversitat funcional, ocupació, d'educació, immigració, etc.

En aquest sentit, hi ha diverses receptes, totes elles necessàries, per acabar amb aquesta compartimentació.

Primer de tot, cal garantir una transversalitat real i efectiva: les diverses polítiques públiques han d'implicar a tota l'administració en tots els seus nivells, tant verticals com horitzontals, indistintament del seu àmbit d'actuació. Això implica necessàriament un encaix entre els diversos serveis i recursos existents.

Eixos de desigualtat

Són aquells factors sobre els quals es contrueixen i naturalitzen les desigualtats socials i les discriminacions, a partir de construccions socials que atorguen diferents valors i estatus a les persones segons les seves característiques percebudes, ja siguin socials, físiques, culturals o d'origen. Totes les persones estem travessades per eixos de desigualtat, tot i que algunes en som privilegiades i d'altres discriminades.

➤ PER SABER-NE MÉS:

[*La urgència de la interseccionalitat \(TED Talk, multilingüe\)*](#)

[*Kimberlé Crenshaw. Què és la interseccionalitat? \(en anglès\)*](#)

En el seu origen, la interseccionalitat va néixer molt lligada als eixos de sexe, raça i classe social, però actualment no hi ha una llista tancada d'eixos ni podem establir una jerarquia entre ells.

També resulta indispensable que tots els agents de l'administració coneguin, entenguin, comparteixin i assumeixin els valors que emanen de les polítiques públiques, a fi de superar la concepció clàssica de departaments inconnexos. En aquest sentit, la comunicació interna i la

formació són eines bàsiques, no només per conèixer i treballar els diversos conceptes i perspectives que assumeixen i defensen les polítiques públiques, sinó també per conèixer de primera mà i reflexionar sobre com treballar en el dia a dia des d'un abordatge interseccional.

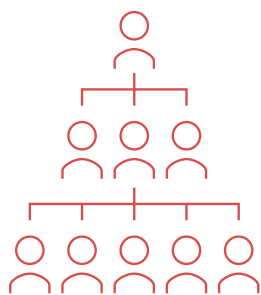
Finalment, i com a reflexió final, caldria destacar dos punts importants a l'hora d'aplicar la perspectiva interseccional en el disseny de polítiques públiques.

D'una banda, el qüestionament constant de tot allò que fem i de quines repercussions té; una política pública generalista que tracta a tothom "per igual" potser no té present les particularitats de cada individu i molt possiblement no acaba adaptant-se a les diverses necessitats, provocant al seu torn un efecte discriminatori. Per això cal preguntar-se sempre quins perfils es tenen presents en el disseny i quins en queden fora.

D'altra banda, deixar de tractar a les persones com a meres receptores i convertir-les en participatives, apoderades i actives, tant en el disseny de les polítiques públiques com en la seva implementació. Com major sigui el ventall de perfils involucrats a tots els nivells, més robusta serà la política i gaudirà d'un major grau legitimat, tant a nivell intern com extern.

Eixos de desigualtat social

La confluència de dos o més factors / eixos de desigualtat social i econòmica multiplica exponencialment el risc de cronificació de la situació d'atur i de precarietat laboral.



- **Classe social**
- **Pobresa / nivell econòmic percebut**
- **Sistemes de sexe / gènere**
- **Edat / cicles de vida**
- **Origen familiar / nacionalitat / processos migratoris**
- **Minorització social**
- **Racialització / desavantatge ètnic**
- **Religió / sistemes de creences**
- **Capacitats múltiples / diversitat de capacitats**
- **Nivell formatius / educatius**
- **Cànons normatius de bellesa**
- **Orientació i identitat sexual**
- **Relació educació / activitat laboral**
- **Altres variables de desigualtat social contextualitzades**

02.6 Estructura de l'ABOQ: eixos, objectius estratègics i línies d'actuació

Un Acord de ciutat estructurat al voltant de 3 eixos que incorporen un total de 12 objectius estratègics i 38 línies d'actuació.

Estructura de l'ABOQ

3 eixos

Els eixos identifiquen els grans marcs d'intervenció a partir dels quals s'estructuren els objectius estratègics de l'ABOQ.



12 objectius estratègics

Els objectius estratègics, emmarcats en els diferents eixos, responen als reptes identificats.



38 línies d'actuació

Les línies d'actuació representen les concrecions operatives per a la consecució dels objectius. Recullen les accions i mesures concretes per desplegar l'ABOQ i es prioritzaran per cada un dels Plans d'Acció. Podran reformular-se i adequar-se conjunturalment al llarg del període.

EIX 1

Equitat i ocupació inclusiva de qualitat

OBJECTIUS ESTRATÈGICS

OE 1

Afavorir l'accés al mercat de treball des de criteris d'equitat i de qualitat de l'ocupació.

OE 2

Promoure la qualitat de les condicions i relacions laborals fomentant el món empresarial com a marc per a la transformació i la millora.

OE 3

Abordar l'atur juvenil de forma integral, desenvolupant estratègies preventives i de reforç de l'educació de qualitat.

Un eix per garantir la qualitat de la feina i l'ocupabilitat de tota la ciutadania des de l'equitat en la distribució de recursos.

Un eix per potenciar el paper del món empresarial com a marc transformador de les relacions i condicions laborals des d'una perspectiva de qualitat inclusiva i de qualitat de la feina.

Un eix que es defineix a partir de la necessitat d'abordar, des d'una perspectiva interseccional, els eixos de desigualtat que afecten la incorporació al mercat de treball, amb especial atenció a grups socials vulnerables.

EIX 2

Innovació i millora dels processos

OBJECTIUS ESTRATÈGICS

OE 4

Impulsar i enfortir els sectors estratègics i l'Economia Social i Solidària.

OE 5

Millorar els processos formatius tecnicoprofessionals i vocacionals al llarg de tota la vida.

OE 6

Millorar els processos d'assessorament i acompanyament en l'accés al mercat de treball.

Un eix a partir del qual fer realitat un nou model de Servei Integral d'Ocupació a Barcelona (SIOB).

Un eix per impulsar la innovació en els processos de formació tècnica i professional i l'assessorament i acompanyament en els processos d'incorporació al mercat de treball.

Un eix amb l'objectiu d'impulsar els sectors estratègics, mantenint a la vegada una visió de cohesió social i solidària que protegeixi els sectors socials més vulnerables.

EIX 2

Innovació i millora dels processos

OBJECTIUS ESTRATÈGICS

OE 7

Definir i consolidar noves estratègies de foment de la contractació i de manteniment de l'activitat.

OE 8

Fomentar l'adaptació digital dels processos administratius relacionats amb l'ocupació.

OE 9

Definir instruments, recursos i metodologies qualitatives i quantitatives per a l'avaluació de la implementació i de l'impacte.

Un eix per fomentar la contractació i protegir els llocs de treball, amb observació especial de la situació de les persones autònomes i emprenedores.

Un eix que fomenti els ajuts i subvencions a la contractació i el manteniment de l'activitat i la transformació digital, especialment de les pimes i les empreses de tipus social, promovent els canvis normatius i administratius necessaris.

Un eix per fomentar la diversitat de talents, incorporant de manera transversal els objectius de la *Mesura de govern: Barcelona, ciutat de talent*, per a l'impuls de les polítiques municipals de generació, desenvolupament, atracció, acollida i fidelització del talent a Barcelona.

➤ PER SABER-NE MÉS:

Mesura de govern: Barcelona, ciutat de talent

EIX 3

Governança i concertació social

OBJECTIUS ESTRATÈGICS

OE 10

Definir i consolidar estratègies de concertació social i territorial.

OE 11

Consolidar la complementarietat i transversalitat intramunicipal.

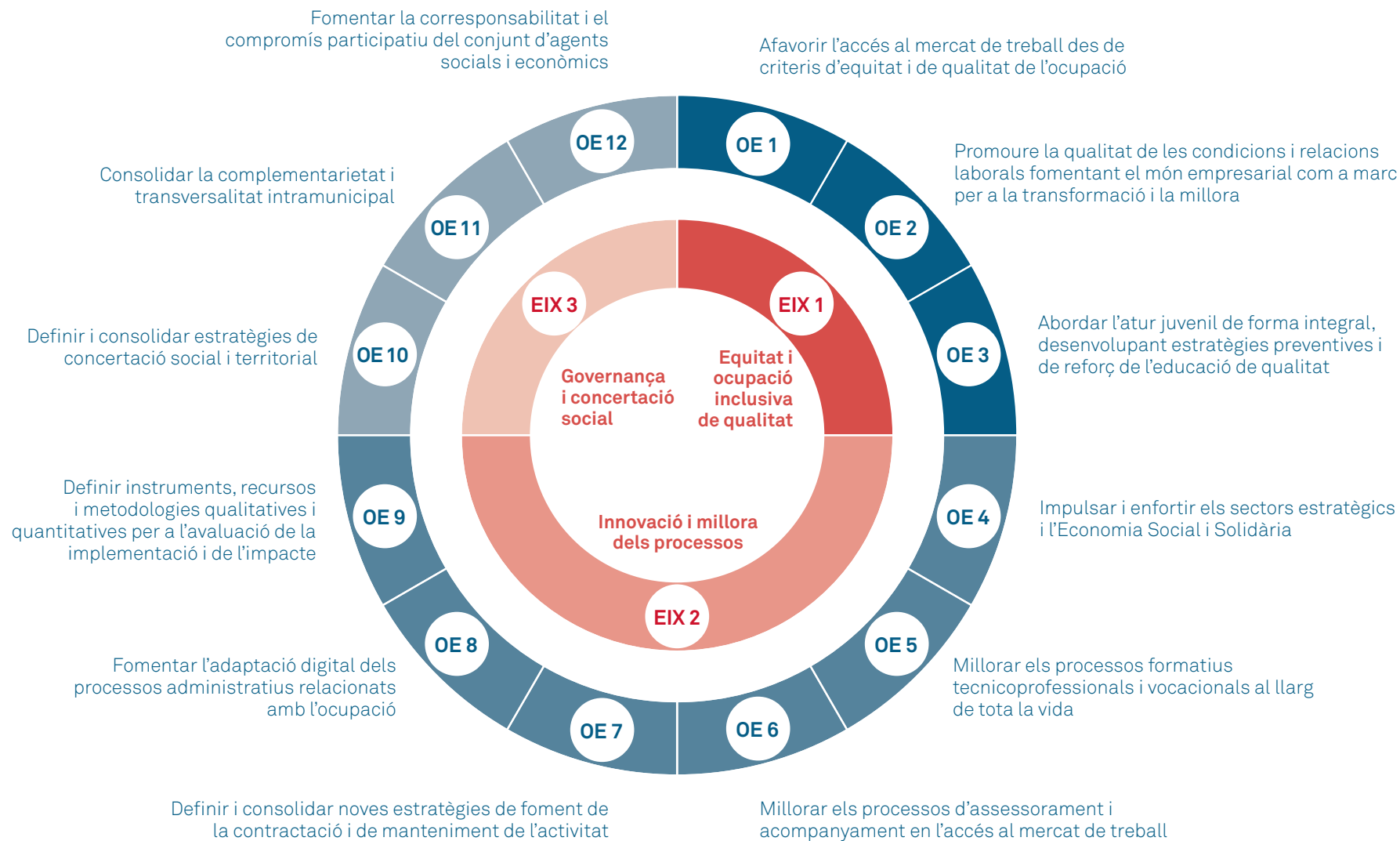
OE 12

Fomentar la corresponsabilitat i el compromís participatiu dels agents socials i econòmics més representatius, així com d'altres actors de l'àmbit social i de l'esfera econòmica.

Un eix amb l'objectiu de potenciar la concertació interadministracions i la cooperació públicoprivada amb perspectiva territorial, d'innovació i de corresponsabilitat.

Un eix amb objectius fonamentats en el compromís i la corresponsabilitat dels agents socials i en l'observació d'objectius comuns a nivell intramunicipal.

Els 12 objectius estratègics contenen 38 línies d'actuació, que es desplegaran en Plans d'Acció, en forma d'accions i mesures específiques, per tal d'abordar tots i cadascun dels objectius i reptes als quals l'ABOQ ha donar resposta per millorar la qualitat de l'ocupació a Barcelona.



EIX 1

Equitat i ocupació inclusiva de qualitat

OE 1

Afavorir l'accés al mercat de treball des de criteris d'equitat i de qualitat de l'ocupació

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 1.1

Equitat en l'accés als recursos ocupacionals

Assegurar una distribució i un accés equitatiu als recursos ocupacionals de la ciutat, especialment per a persones en situació de vulnerabilitat.

LA 1.2

Abordatge interseccional per afavorir l'accés al mercat de treball

Definició i aplicació d'estratègies per a l'abordatge dels diferents eixos de desigualtat social (enfocament interseccional) que afecten negativament a les persones en l'accés al mercat de treball, especialment a aquells col·lectius socials en situacions especialment vulnerables.

LA 1.3

Qualitat i representativitat en l'accés al mercat de treball

Observació i aplicació de criteris de qualitat, equitat i representativitat en l'accés al mercat de treball evitant situacions de sobrequalificació / infraqualificació a la feina; impulsant mecanismes de contractació reservada; vetllant per la qualitat de les ofertes de treball, i revisant els criteris de definició de clàusules socials, així com els processos d'intermediació i prospecció amb un enfocament interseccional, entre d'altres mesures.

EIX 1

Equitat i ocupació inclusiva de qualitat

OE 2

Promoure la qualitat de les condicions i relacions laborals fomentant el món empresarial com a marc per a la transformació i la millora

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 2.1

Foment de la qualitat en l'ocupació

Actuacions específiques per al foment de la qualitat de l'ocupació, impulsant el paper transformador de les empreses i, especialment, en la definició i observació de criteris per al reconeixement professional, entre d'altres.

LA 2.2

Mesures de millora continua de les condicions i relacions laborals

Aplicació de mesures per a la millora continua de les condicions laborals a partir de criteris de qualitat de l'ocupació: reducció de la temporalitat contractual, de la bretxa salarial, facilitant la conciliació, la seguretat en el treball, la formació o la innovació.

LA 2.3

Abordatge interseccional per millorar les condicions laborals

Definició i aplicació de mesures per a l'abordatge conjunt de diferents eixos de desigualtat social (enfocament interseccional) que afecten la qualitat de les condicions laborals, especialment per a aquells col·lectius socials en situacions especialment vulnerables.

EIX 1

Equitat i ocupació inclusiva de qualitat

OE 3

Abordar l'atur juvenil de forma integral, desenvolupant estratègies preventives i de reforç de l'educació de qualitat

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 3.1

Elaboració de plans integrals de foment de l'ocupació juvenil

Definició de marcs estratègics i plans d'actuació integrals per al foment de l'ocupació juvenil de qualitat, que actualitzin l'actual Pla de Foment de l'Ocupació Juvenil 2020–2023.

LA 3.2

Abordatge i prevenció dels processos de desvinculació educativa i inactivitat entre la població jove

Consolidació d'estratègies de prevenció, intervenció i compensació per a la reducció de les taxes de desvinculació prematura dels estudis i la formació, com a principal estratègia preventiva de l'atur juvenil i de situacions d'inactivitat entre persones joves.

LA 3.3

Impuls a l'oferta formativa vocacional per a joves, en col.laboració amb el món empresarial i productiu

Impuls al conjunt de l'oferta formativa de tipus vocacional i ocupacional (reglada i no reglada) orientada a millorar la inserció laboral/ocupabilitat de les persones joves, amb especial referència a la promoció d'una FP Dual que també sigui inclusiva, i amb l'objectiu de donar resposta a les necessitats del mercat laboral i apostar per augmentar la col.laboració entre els centres de formació professional i les empreses.

LA 3.4

Foment de la inserció laboral de titulats recents

Concertació d'estratègies, especialment amb el món empresarial, per impulsar i maximitzar la inserció laboral de qualitat de persones joves recentment titulades.

EIX 2

Innovació i millora dels processos

OE 4

Impulsar i enfortir els sectors estratègics i l'Economia Social i Solidària

➤ PER SABER-NE MÉS:

Quins són els sectors estratègics?

Mesura de govern:

Impuls de l'Economia Blava a Barcelona

Pla d'Impuls de l'Economia Social i Solidària 2021-2023

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 4.1

Impuls a sectors estratègics (establerts i emergents)

Impuls i enfortiment dels sectors estratègics d'acord amb els objectius i reptes definits per l'estratègia *Barcelona Green Deal*, de foment de l'emprenedoria i la creació de llocs de treball de qualitat. Especialment en sectors clau —com l'economia verda i blava, l'economia digital, la indústria manufacturera i les indústries creatives, entre d'altres—, i amb especial voluntat de generar també oportunitats als col·lectius amb més dificultat d'accés al mercat laboral.

LA 4.2

Impuls de l'Economia Social i Solidària

Impuls i enfortiment de l'Economia Social i Solidària en el marc dels reptes definits pel nou **Pla d'impuls de l'Economia Social i Solidària 2021-2023**, fomentant l'emprenedoria i la creació de llocs de treball de qualitat per a tota la ciutadania.

LA 4.3

Impuls a noves formes d'ocupació i perfils híbrids

Impuls i consolidació de noves formes d'ocupació, promovent una transició cap al foment de perfils professionals híbrids.

EIX 2

Innovació i millora dels processos

OE 5

Millorar els processos formatius tecnicoprofessionals i vocacionals al llarg de tota la vida

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 5.1

Formació *upskilling* i *reskilling*

Foment d'esquemes formatius i de capacitació per a la millora de competències tecnicoprofessionals (*upskilling*) i per a l'adquisició de noves competències o perfils tècnics i professionals (*reskilling*), que promoguin la conformació de perfils professionals híbrids (amb especial focus en la formació i capacitació digital i tecnològica) i amb observació d'un enfocament interseccional en la definició dels criteris d'accés.

LA 5.2

Acreditació de competències i homologació d'esquemes formatius

Foment de la millora dels processos d'acreditació de competències tecnicoprofessionals i per a l'homologació d'esquemes formatius, especialment els de tipus professional i vocacional.

LA 5.3

Impuls a la FP i a nous esquemes formatius de tipus vocacional, amb implicació del món empresarial

Impuls a la FP i a nous esquemes formatius i de capacitació de tipus professional i vocacional, que responguin a criteris d'adaptabilitat per donar resposta a necessitats formatives específiques de col·lectius i empreses, i amb una nova perspectiva metropolitana en la planificació de l'oferta formativa que tingui en compte la diversitat de teixit econòmic i de l'entremat de mobilitat de les persones joves i del conjunt de persones treballadores del territori.

EIX 2

Innovació i millora dels processos

OE 6

Millorar els processos d'assessorament i acompanyament en l'accés al mercat de treball

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 6.1

Noves estratègies d'acompanyament i assessorament

Impuls i consolidació de noves estratègies i fórmules per a l'acompanyament i assessorament en els processos de millora de l'ocupabilitat i d'accés al mercat de treball.

LA 6.2

Orientació basada en l'evidència i en la detecció de necessitats

Foment de noves metodologies per a l'orientació professional basades en la detecció de necessitats, l'evidència i atenent a l'evolució i transformació de les ocupacions.

LA 6.3

Ampliació dels serveis i programes existents per a l'orientació educativa i professional

Ampliació i consolidació dels serveis i programes existents per a l'orientació educativa i professional, fomentant un model d'orientació versàtil adaptat a les necessitats de cada persona.

EIX 2

Innovació i millora dels processos

OE 7

Definir i consolidar noves estratègies de foment de la contractació i de manteniment de l'activitat

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 7.1

Revisió i regulació de clàusules socials

Revisió i regulació de clàusules socials amb perspectiva interseccional i a partir de criteris de qualitat de la contractació.

LA 7.2

Noves línies de foment de contractació de persones a través de la contractació pública municipal

Definició i impuls de noves línies de foment de la contractació de persones en situació d'atur a través de la contractació pública, amb perspectiva interseccional i a partir de criteris de qualitat de la contractació.

LA 7.3

Suport a persones treballadores autònomes i emprenedores

Definició i implementació de fórmules de suport a persones treballadores autònomes i persones emprenedores per al foment i manteniment de l'activitat.

LA 7.4

Impuls als processos d'intermediació i prospecció laboral

Revisió i millora dels processos d'intermediació i prospecció laboral basades en la detecció de necessitats i l'evidència.

EIX 2

Innovació i millora dels processos

OE 8

Fomentar l'adaptació digital dels processos administratius relacionats amb l'ocupació

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 8.1

Model d'Orientació de Ciutat

Consolidació del Model d'Orientació de Ciutat com un model versàtil adaptat a les necessitats de cada persona orientada, amb múltiples sortides d'acord a una extensa cartera de serveis ocupacionals.

LA 8.2

Expedient Únic d'Ocupació

Avançar cap a l'Expedient Únic en els processos d'acompanyament a les persones en matèria d'ocupació.

LA 8.3

Adaptació i transformació digital

Impuls a l'adaptació i transformació digital i metodològica dels serveis d'ocupació.

EIX 2

Innovació i millora dels processos

OE 9

Definir instruments, recursos i metodologies qualitatives i quantitatives per a l'avaluació de la implementació i de l'impacte

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 9.1

Eines per al seguiment i avaluació

Disseny i creació d'eines per al seguiment i l'avaluació de la implementació i l'impacte de l'ABOQ.

LA 9.2

Avaluació de la implementació

Definició i implementació d'accions pilot per a l'avaluació qualitativa i quantitativa de la implementació de diverses línies d'actuació i mesures de l'ABOQ.

LA 9.3

Avaluació de l'impacte

Definició i implementació d'accions pilot per a l'avaluació qualitativa i quantitativa de l'impacte de diverses línies d'actuació i mesures de l'ABOQ.

EIX 3

Governança i concertació social

OE 10

Definir i consolidar
estratègies de concertació
social i territorial

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 10.1

Definició i consolidació d'òrgans de governança

Definició i consolidació d'òrgans i espais de governança amb representació del conjunt d'agents econòmics i socials de la ciutat i les administracions.

LA 10.2

Concertacions bilaterals interadministracions i amb agents socials i econòmics

Foment i consolidació de concertacions bilaterals interadministracions i amb agents socials i econòmics.

LA 10.3

Concertació territorial basada en l'evidència

Foment i consolidació de la concertació territorial basada en l'evidència, la diagnosi, la coordinació, la integració i la planificació conjunta entre administracions i agents dels territoris.

EIX 3

Governança i concertació social

OE 11

Consolidar la
complementarietat
i transversalitat
intramunicipal

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 11.1

Transversalitat de l'ocupació en les polítiques municipals

Impuls de l'ocupació de qualitat en el conjunt de les polítiques municipals, a partir de la identificació d'objectius comuns a nivell intramunicipal.

LA 11.2

Coordinació i col·laboració intramunicipal

Potenciació de mecanismes de coordinació i col·laboració en la definició i disseny de plans d'actuació municipals i Mesures de govern.

EIX 3

Governança i concertació social

OE 12

Fomentar la
corresponsabilitat
i el compromís
participatiu del conjunt
d'agents socials i
econòmics

LÍNIES D'ACTUACIÓ

LA 12.1

Elaboració de Plans d'Acció

Definició de plans d'acció pel desplegament i implementació de l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat.

LA 12.2

Foment de la corresponsabilitat i el compromís del conjunt d'agents

Establiment d'espais i marcs de corresponsabilitat i compromís del conjunt d'agents per a la definició d'àmbits estratègics d'intervenció a nivell de ciutat.

LA 12.3

Adhesió de nous actors socials i econòmics

Foment de l'adhesió d'actors socials i econòmics a l'ABOQ amb compromís de participació i corresponsabilitat.

LA 12.4

Cooperació entre els sectors públic-privat-social

Definició i consolidació d'espais de cooperació públic-social-privada i amb la societat civil en matèria d'ocupació, establint sinergies i compromisos comuns.

02.7 Tipologies d'accions

Un Acord de ciutat fonamentat en accions per fomentar la innovació, la formació i capacitació i l'acompanyament en els processos d'incorporació al mercat de treball.

Accions

Mesures concretes, amb un marc temporal, un pressupost, un òrgan responsable i una sèrie de fites clau a aconseguir.

Accions alineades amb les tendències del mercat de treball i els sectors estratègics, que actuïn, entre d'altres, sobre les bretxes competencials i de gènere en l'ocupació.

Tipologies

6 tipologies:

**Assessorament i
acompanyament**



**Formació i
capacitació**



**Ajuts, subvencions
públiques i
finançament**



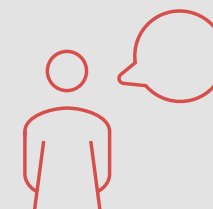
**Millora dels
processos**



**Col·laboració
agents socials i
econòmics**



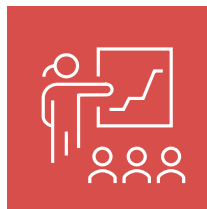
**Comunicació,
promoció i
transparència**





Assessorament i acompanyament

Accions que impliquin l'atenció personalitzada en el curt, mitjà o llarg termini, per part d'una persona experta, ja sigui de manera individualitzada o en petit grup, de manera presencial o telemàtica, l'objecte de les quals sigui la millora professional de la persona atesa.



Formació i capacitatció

Accions que impliquin la impartició de continguts formatius de curta, mitja o llarga durada, per part de professionals experts i expertes, de manera grupal, tant en format presencial com telemàtic, els continguts de les quals siguin la millora competencial en les àrees bàsiques, transversals o tècniques de la persona que rep la formació. La formació i capacitatció pot consistir exclusivament en hores teòriques, o en hores teòriques i pràctiques, així com fer ús de diferents metodologies com l'aprenentatge-servei o l'experienciació laboral amb contractació.

Dins el conjunt d'accions de formació i capacitatció tindran especial rellevància aquelles orientades a facilitar el reconeixement de les acreditacions de les qualificacions professionals.



Ajuts, subvencions públiques i finançament

Aquestes accions impliquen per part de l'administració pública competent, una partida pressupostària determinada, l'objectiu del qual és promocionar la inserció laboral de les persones en el mercat laboral. Aquestes accions poden dur-se a terme de manera directe amb la persona beneficiària (ajuts, beques...) o indirecta (subvencions a la contractació, finançament de projectes socials...).



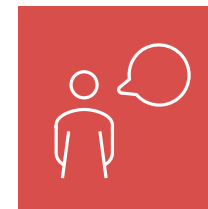
Millora dels processos

Accions de millora interna i externa de la manera com es duen a terme els programes i serveis que rep la ciutadania per millorar la seva ocupabilitat. Aquestes accions incidiran en la identificació de necessitats, definició de propostes i l'avaluació de les accions realitzades. L'objecte d'aquestes accions redundarà sempre en la millora de l'atenció a les persones i en la promoció de l'ocupació a la ciutat de Barcelona.



Col·laboració agents socials i econòmics

Accions que impliquin la col·laboració amb les organitzacions sindicals i patronals més representatives, així com amb altres agents —tant socials, com públics com privats— en la posada en marxa d'actuacions que tinguin per objecte la promoció de l'ocupació a la ciutat de Barcelona.



Comunicació, promoció i transparència

Accions que impliquin la visibilitat i accessibilitat a les actuacions de promoció de l'ocupació o als resultats de les mateixes, que es duguin a terme a la ciutat de Barcelona.

02.8 Estructura organitzativa i governança de l'ABOQ




Un Acord de ciutat amb una estructura organitzativa i de governança que aglutina al conjunt d'administracions, agents socials, econòmics i civils de la ciutat.

Amb el compromís i la corresponsabilitat conjunta de millorar els processos d'accés al mercat de treball i les condicions i relacions laborals a la ciutat.

Òrgans de governança: seguiment estratègic i operatiu de l'ABOQ

Es defineixen tres òrgans principals de governança pel seguiment estratègic i operatiu de l'ABOQ.

Cada un d'ells presenta una composició diferenciada, en base a la naturalesa de les seves funcions i rols dins el desplegament i seguiment de l'ABOQ.

		
<p>COMISSIÓ RECTORA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Màxim òrgan de governança. • Seguiment estratègic de l'Acord, dels Plans d'Acció Bianuals i del Pla de Foment d'Ocupació Juvenil. • Aprovació final dels balanços i plans d'acció anuals. 	<p>Mínim 1 cop l'any</p>
<p>COMISSIÓ PERMANENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguiment operatiu de l'Acord, dels Plans d'Acció Bianuals i del Pla de Foment d'Ocupació Juvenil. • Revisió i aprovació inicial dels balanços i plans d'acció anuals. 	<p>Mínim 2 cops l'any</p>
<p>COMISSIÓ EXECUTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificació de tendències o canvis en l'accés al mercat de treball, i en les necessitats d'ocupació per part del teixit empresarial de la ciutat. • Diàleg entre les visions empresarial i sindical respecte a l'Acord. • Foment de la corresponsabilitat i compromís dels agents econòmics i socials en la millora de l'ocupació a la ciutat. 	<p>Mínim 2 cops l'any</p>

Òrgans de governança: espais de participació de l'ABOQ

Paral·lelament, es defineixen un conjunt de taules de participació, organitzades en base a àmbits clau d'actuació de l'ABOQ, que permetran la concreció operativa i el desplegament dels diferents Plans d'Acció.

És especialment en el marc de les diferents Taules on s'analitzarà l'evolució dels diferents indicadors i on es debatran i s'identificaran les prioritats operatives i d'intervenció que conformaran els Plans d'Acció de l'ABOQ.

En el marc d'aquestes Taules, es podran anar definir Grups de Treball específics i temporals segons les necessitats.



TAULA D'OCUPACIÓ JUVENIL

TAULA D'OCUPACIÓ INCLUSIVA

TAULA PER L'OCUPACIÓ DE QUALITAT

TAULA DE FORMACIÓ, EDUCACIÓ I ACREDITACIÓ DE COMPETÈNCIES

TAULA MUNICIPAL PER L'OCUPACIÓ

GRUPS DE TREBALL
(a definir en funció de les necessitats)



- Espais de participació temàtics.
- Revisió d'àmbits concrets de l'acord.
- Anàlisi dels principals indicadors en les temàtiques en qüestió.
- Proposta d'accions de cara als plans d'acció anuals.

- Grups de treball tècnic que permeten avançar en temes clau.



Mínim 2 cops l'any

Es reuneixen en funció de les necessitats

02.9 Desplegament, seguiment i avaluació

Un Acord de ciutat que es desplegarà operativament en forma de plans d'acció bianuals.

Els plans inclouran les accions i mesures d'intervenció específiques per assolir el objectius de l'ABOQ i es vincularan amb les diferents Línies d'Actuació.

Desplegament de l'ABOQ: Plans d'Acció bianuals

Pla d'Acció 2021

Pla d'Impuls a l'Ocupació davant l'impacte de la COVID-19
Disseny ABOQ

**Pla d'Acció
ABOQ
2022–2023**

**Pla d'Acció
ABOQ
2024–2025**

**Pla d'Acció
ABOQ
2026–2027**

**Pla d'Acció
ABOQ
2028–2029**

Pla d'Acció ABOQ 2030

Model eficaç de governança. Incorporació de l'evidència al disseny de les Polítiques Públiques

David Sancho

Universitat Pompeu Fabra
de Barcelona
Desembre de 2021

Has encistellat alguna vegada un tir lliure de bàsquet? Sembla força fàcil quan veus per la televisió com ho fan els jugadors, però si ho proves la cosa es complica: has de mesurar bé la força amb la qual llences la pilota, la direcció, l'angle del llançament... Ara imagina que ets al punt de tir, però amb una bena als ulls i, a més, t'han col·locat d'una manera que no saps si ets encarat o no cap al cistell... Creus que encistellaràs? La veritat és que si ho fas, serà un miracle.

Encertar en el disseny d'una política pública té alguna cosa de la situació anterior: molts cops no saps ben bé la magnitud ni els límits dels problemes als quals t'enfrontes, no tens clar del tot quines són totes les alternatives d'actuació, ni el cost de cada una d'elles, i menys les seves possibilitats d'èxit... Ets al punt de tir lliure amb els ulls embenats: et falten dades de la magnitud de la demanda, de l'eficàcia dels plans d'actuació

que se't plantegen, del cost de les alternatives d'implementació al teu abast... i has de tirar ja!, amb poc temps: la ciutadania i els agents socials et demanen actuar amb rapidesa i dona per segur que et demanaran responsabilitats si falles el tir. I tu sols penses: "si tan sols sabés si estic encarat o no a la cistella tindria alguna possibilitat".

Incorporar evidències en el disseny i la implementació de polítiques públiques és justament això, no m'atreviria a dir que "treure't la bena dels ulls", però almenys si que suposa gaudir d'unes ulleres (de cul de got, potser) que et permeten saber cap on ets encarat i poder mesurar la distància a la qual tens la cistella. Que l'encertis dependrà a més d'altres coses: la teva força (musculatura organitzativa, pressupost, capacitat de gestió), de la teva sensibilitat en el tir (mecanismes de monitoratge i avaluació) o de la teva confiança (capacitat de lideratge).

La política basada en evidència és un terme utilitzat en el camp de les polítiques per referir-se a les decisions que es prenen a partir d'evidència generada de manera rigorosa i objectiva. La idea darrere aquest enfocament és incrementar la probabilitat d'èxit de les intervencions, ja que els objectius socials es

poden aconseguir de millor manera quan estan informats per l'evidència científica sobre quin tipus de programes o iniciatives han demostrat ser més efectives per resoldre problemes.

Les metodologies emprades per generar aquestes evidències poden ser molt variades, des de mètodes experimentals o quasi experimentals que consisteixen en la realització de proves controlades aleatoritzades amb grups de control o comparació vàlids per estimar quin hauria estat el resultat del grup de tractament si no hagués rebut la intervenció, fins a la utilització de metodologies amb enfocaments més qualitatius, que permeten detectar percepcions de la ciutadania en vers els programes d'actuació pública.

L'avenç en l'ús d'aquestes metodologies als governs és més baix del que voldríem, ja que estan limitades pels costos, el temps i els factors polítics i socials que a vegades ho dificulten. Així i tot, pensa-ho: val la pena promoure'n l'ús d'aquests instruments? No t'agradaria en el proper tir lliure que hagis d'encistellar saber d'una vegada per totes on és la maleïda cistella?



Un Acord de ciutat amb compromís de seguiment i d'avaluabilitat, amb enfocament d'impacte, eficiència i eficàcia de les seves mesures.

Seguiment i avaluació

Més enllà de simplement actuar, l'ABOQ adquireix, també, el compromís de no quedar-se només en el terreny de les bones intencions i actuar amb la voluntat de fer-ho bé, amb resultats i impactes positius de manera objectiva a mitjà i llarg termini en la consolidació d'una ocupació de qualitat a la nostra ciutat.

Per tal de poder avaluar que les actuacions que es portaran a terme en el marc dels diferents plans d'acció realment tenen un impacte positiu, l'ABOQ necessàriament ha de comptar amb una metodologia de seguiment i avaluació de les seves mesures, programes i actuacions que permeti determinar de manera acurada el seu impacte real i el grau de consecució dels objectius marcats.

El **seguiment i l'avaluació de la implementació de l'ABOQ es preveu per cicles anuals** durant els quals es recolliran i analitzaran dades a partir de l'establiment d'un sistema d'indicadors que permetrà valorar de manera objectiva el grau de consecució dels objectius marcats.

Així, el 2030, per tal de poder valorar que el desplegament de l'ABOQ s'haurà portat a terme amb èxit, la situació ocupacional haurà de mostrar una millora significativa amb relació als reptes i objectius identificats i en comparació a la situació de partida i d'acord amb els indicadors finals que hem subratllat en aquest acord com a desitjables.

QUÈ VOLEM DIR AMB AVALUACIÓ?

Partint de la definició de la Comissió Europea (CE 2007*), en l'àmbit de les intervencions públiques, l'avaluació es defineix com la valoració objectiva de les intervencions dels organismes públics segons els seus productes i impactes, i amb relació a unes determinades necessitats a les quals pretenen donar resposta. L'avaluació ha d'estar orientada a la presa de decisions, a partir d'informació objectiva i rigorosa, basada en evidències. L'avaluació, doncs, no és una finalitat en si mateixa, sinó que és una eina imprescindible per poder adoptar decisions que millorin les intervencions públiques.

**Responding to strategic needs: reinforcing the use of evaluation. Brussel·les, 21 febrer 2007, SEC (2007) 213.*

Establiment d'un sistema d'indicadors per al seguiment

Els indicadors són eines necessàries per poder mesurar i controlar els processos amb l'objectiu de poder-ne realitzar una gestió eficaç. Quan es tracta d'observar i mesurar resultats, la

manera més adient de definir uns indicadors per a l'avaluació de la implementació i l'impacte és establir aquests indicadors en funció dels objectius específics i concrets que es pretenen assolir. Això vol dir que totes les actuacions en el marc de l'ABOQ 2021-2030, ja siguin en forma de programes, cursos, tallers, projectes específics, etc. han de respondre necessàriament a la voluntat de consecució dels objectius estratègics definits. Res es pot fer per què sí, si no que tota actuació ha de tenir un perquè de la seva implementació, ha de respondre a una lògica que ha d'estar directament relacionada amb la necessitat d'aconseguir uns objectius per tal de donar resposta a unes necessitats, problemàtiques o voluntats de millora determinades.

Per tal de fer un seguiment i avaluació adients del desplegament i l'impacte de l'ABOQ 2021-2030, com a primera fase d'aquest desplegament es definirà un sistema d'indicadors per a cada un dels objectius estratègics. Juntament amb aquesta definició d'indicadors, es desenvoluparan els instruments necessaris per a la seva mesura, que podran ser en forma de recollida de dades o d'anàlisis qualitatives dels resultats, a curt i mitjà termini, de les diferents actuacions portades a terme en el marc dels successius plans de treball.

Seguiment i avaluació: alguns indicadors i projeccions 2030

En aquesta pàgina i les següents presentem una selecció d'indicadors de qualitat a l'ocupació a Barcelona amb els seus valors actuals i la projecció de fites que l'ABOQ es planteja de cara al 2030. També es presenten alguns indicadors bàsics de caire més general relatius

al mercat de treball. Aquesta selecció no pretén ser exhaustiva, sinó il·lustrativa d'alguns dels indicadors clau i bàsics de l'ocupació de qualitat. Un quadre exhaustiu d'indicadors es definirà conjuntament amb la metodologia de seguiment i avaluació d'impacte.

INDICADORS	SITUACIÓ BARCELONA 2022 (algunes dades)			PROJECCIÓ FITES BARCELONA 2030		
1. Contractació indefinida	17,20%			> 70%		
2. Pobresa salarial a Barcelona	18,8% BCN 2020 Risc de pobresa en el treball: 10,9% CAT 2020 (IDESCAT)			< 9%		
3. Bretxa salarial de gènere	17,5% 2020			Aconseguir la plena equiparació de salaris per sexe, nivell de responsabilitat i categoria professional.		
4. Atur juvenil i desigualtats educatives	22,3% Taxa d'atur 16-24 anys 4T 2021	17,4% Taxa AEP CAT 2020	18,2% Joves (15-29) en situació NEET CAT 2020	< 10% Taxa d'atur 16-24 anys	6% Taxa màxima AEP per sexe i districte	<9% Joves inactius
5. Treball a temps complert	43,7% Treball a temps parcial			< 20% Parcialitat involuntària		

INDICADORS	SITUACIÓ BARCELONA 2022 (algunes dades)		PROJECCIÓ FITES BARCELONA 2030	
6. Defensa i representació universal dels drets laborals	Sense dades actuals per a Barcelona		100% representació laboral i accés als serveis de defensa dels drets laborals.	Incrementar en un 100% atencions en serveis municipals de defensa dels drets laborals.
7. Formació i capacitació continuada en el marc de l'empresa / bretxa digital	Sense dades actuals per a Barcelona		> 90% de les persones treballadores rebran una formació anual en el marc de l'empresa.	
8. Promoció i reconeixement professional i laboral	Sense dades actuals per a Barcelona		> 90% dels llocs de treball estaran adequats en salaris i categoria laboral a les funcions reals desenvolupades.	
9. Conciliació equilibrada de les vides personal, familiar i laboral	34,8% Dones inactives per cura de persones. CAT 2020	8,2% Bretxa ocupacional de gènere. CAT 2020	> 80% relacions contractuals amb jornades flexibles i/o en possibilitat de teletreball.	Reducció de la bretxa ocupacional de gènere per sota del 5% i de dones inactives per cures per sota del 25% .
10. Diversitat i no discriminació	35,6% Joves inactius/ives 15-29 fora EU-27. CAT 2020	37,1% Taxa activitat discapacitat. CAT 2020	Reserva de places >15% en processos formatius i de selecció per persones en situació o risc de vulnerabilitat social. Reducció del % de joves entre 15-29 anys inactius/ives d'origen fora UE. Augmentar a +50% la taxa d'activitat de persones amb discapacitat.	

INDICADORS	SITUACIÓ BARCELONA 2022 (algunes dades)	PROJECCIÓ FITES BARCELONA 2030
11. Seguretat i ètica laboral	2.253,72 Índex d'accidentalitat laboral (sobre 100.000) CAT 2020	Mantenir en % EU la taxa d'exposició a factors de risc físic en el treball. Mantenir en % EU la taxa d'exposició a factors de risc mental en el treball.
12. Atur de llarga durada	54,3% Atur registral. Dec. 2021	Reduir l'atur de llarga durada per sota del 20% .
13. Taxa d'atur (16–64 anys) i atur registrat	6,7% EPA 4T 2021	Reducció en un 50% de la taxa d'atur. Reducció de les diferències de % d'atur registrat entre districtes a menys del 3% .
14. Taxa d'ocupació (16–64 anys)	74,8% EPA 4T 2021	78–80% de la població d'entre 16 i 64 anys de Barcelona empleada, per sexe a tots els districtes.
15. Taxa global d'activitat	61,2% EPA 4T 2021	
16. Contractació	3,02% Contractació al sector industrial	Doblar el % d'ocupació al sector industrial.
17. Atenció de persones aturades des dels serveis municipals		Assolir % d'atenció integral en matèria d'ocupació propers al 100% de les persones aturades a Barcelona.

Per anar més enllà de les paraules: un Acord de ciutat amb compromisos de desplegament, seguiment, avaluació i viabilitat econòmica.

Compromisos per al desplegament de l'ABOQ

Aquest Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021-2030 neix amb la voluntat que l'assoliment dels seus objectius i les actuacions que planteja siguin una realitat al llarg del període i arribar al 2030 amb els reptes superats. És per això que aquest Acord assumeix aquests compromisos durant el seu desplegament.

**Un Acord de ciutat
que treballa
per fer realitat
la Barcelona del
futur.**

5 compromisos per al desplegament de l'ABOQ:

- 1 **Consolidació dels òrgans de governança**
- 2 **Elaboració i validació de Plans d'Acció bianuals**
- 3 **Publicació anual de balanços de desplegament**
- 4 **Avaluació d'impacte**
- 5 **Compromís de viabilitat econòmica**

03

Continguts ampliats

03.1	L'ocupació de qualitat en el marc de la UNECE	104
03.2	Treball decent i creixement econòmic: l'ocupació de qualitat en el marc de l'Agenda 2030 i els ODS	106
03.3	L'índex de qualitat a l'ocupació de l'EUTI	107
03.4	L'ocupació de qualitat en el marc del Pla d'Acció del Pilar Europeu de Drets Socials	108



#BarcelonaOcupacioQualitat

03.1

Marc de referència internacional sobre l'ocupació de qualitat

L'ocupació de qualitat en el marc de la UNECE

L'enfocament de la UNECE (Comissió Econòmica de les Nacions Unides per a Europa) en relació a la qualitat de l'ocupació representa un enfocament neutral i integral per avaluar la qualitat de l'ocupació en les seves múltiples facetes.

La UNECE, defineix 68 indicadors englobats en set dimensions que aborden la qualitat de l'ocupació des de la perspectiva de la persona ocupada. El seu disseny també facilita la comparació internacional.

“La qualitat de l'ocupació es pot definir com la totalitat dels aspectes de l'ocupació que poden afectar el benestar de la persona ocupada.”
(UNECE)

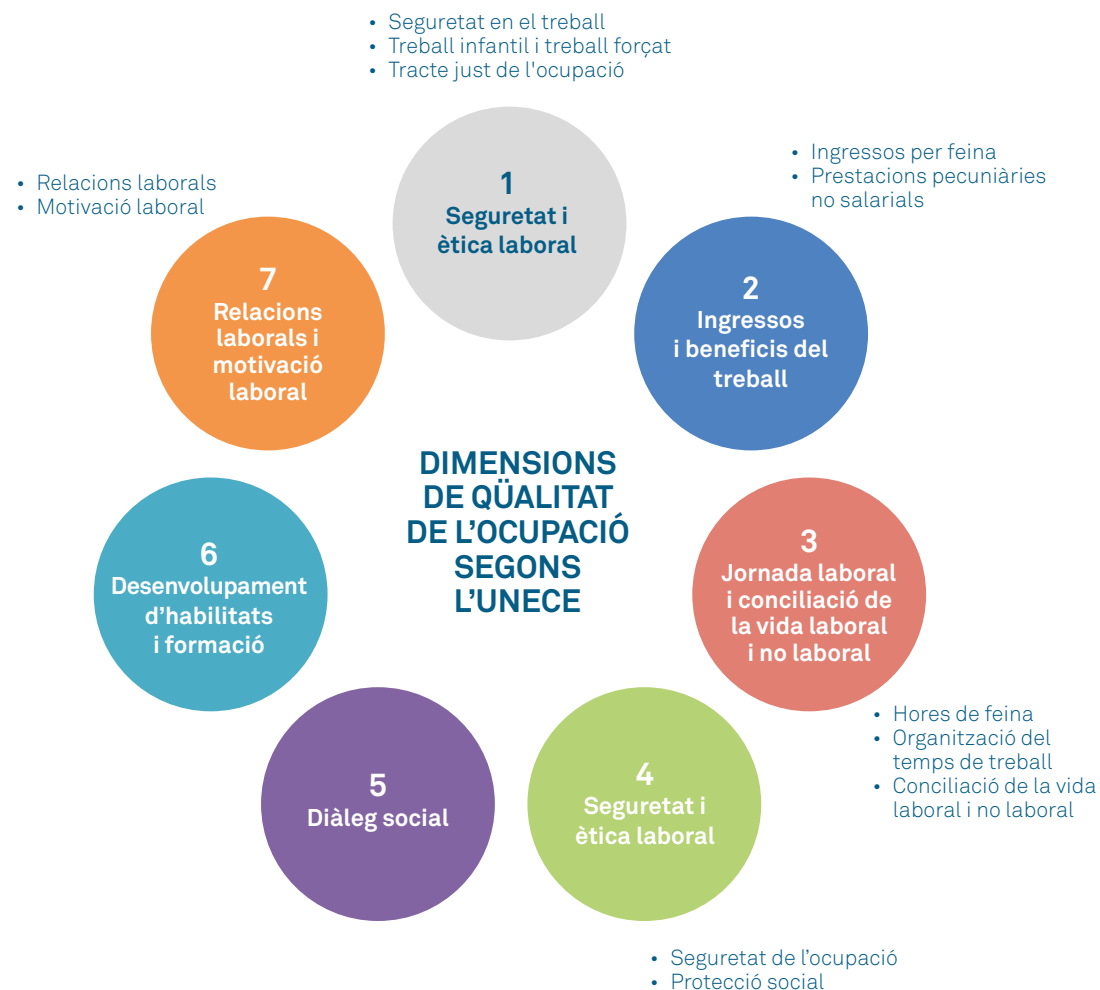
L'atenció se centra en l'individu, tot i que les condicions laborals poden estar influenciades des d'un nivell institucional com l'empresa, la sucursal o el país.

El concepte de qualitat de la feina cobreix les condicions objectives, així com les percepcions subjectives de la situació laboral.

➤ PER SABER-NE MÉS:

Quality of employment – Labour Market.
Eurostat (europa.eu).

Quality of employment (europa.eu).



L'ocupació de qualitat en el marc de l'Estratègia Europea d'Ocupació

L'Estratègia Europea d'Ocupació, des del 1997, va establir un conjunt d'objectius comuns en política d'ocupació amb el propòsit central de crear més i millors llocs de treball al conjunt de la UE de cara a l'horitzó 2020.

Concretament, la directriu 7 feia especial esment a *reduir l'atur estructural, fomentant l'ocupació de qualitat i augmentar, paral·lelament, la participació de dones i homes en el mercat laboral*.

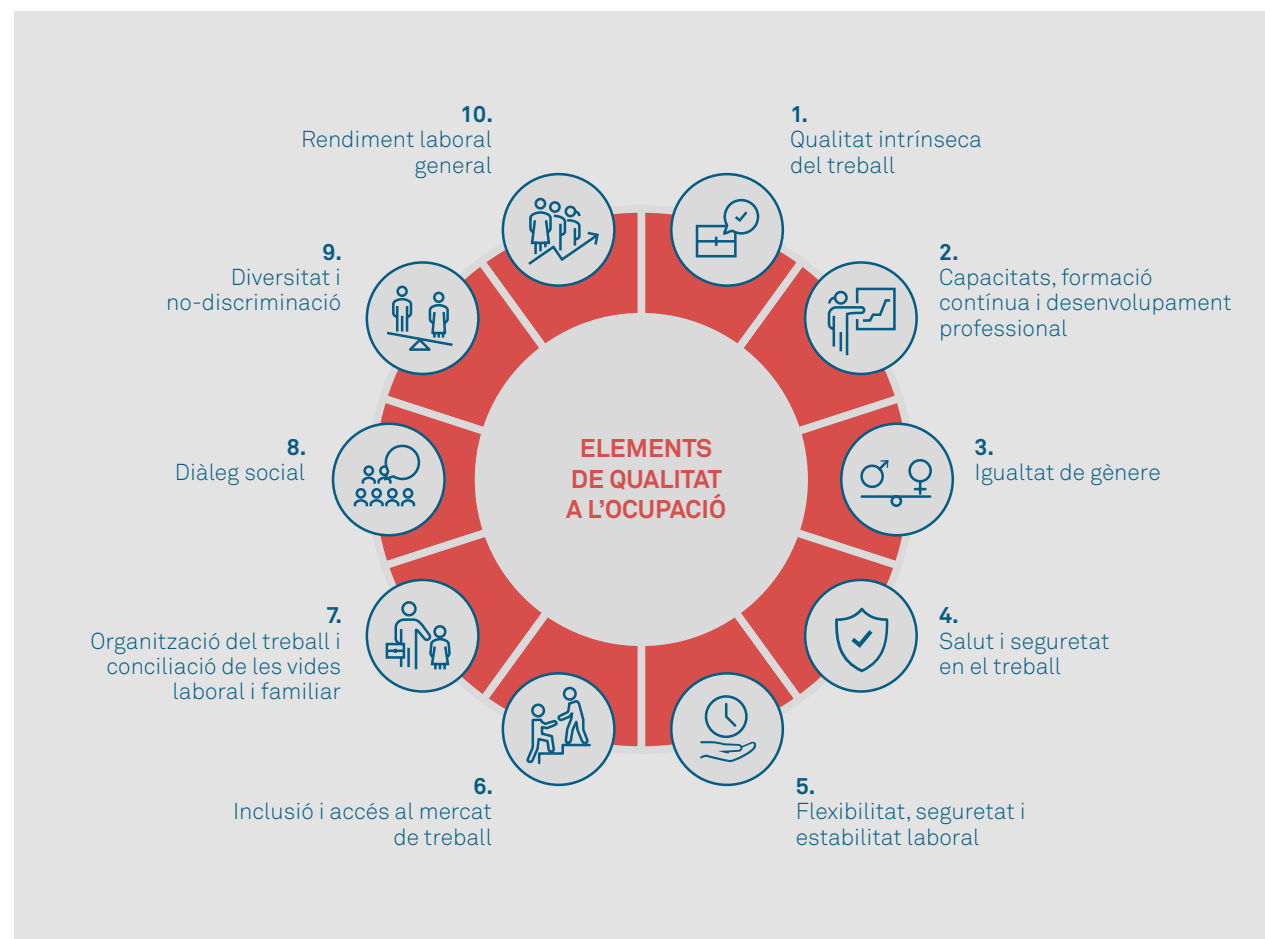
És l'any 2000, però, quan la noció de qualitat en l'ocupació, recollida a l'Estratègia de Lisboa, es relaciona de manera explícita com a condició —i a la vegada conseqüència— necessària per al creixement econòmic a escala nacional i supranacional.

En conseqüència, la Comissió Europea va definir el 2001, el seu concepte de qualitat de l'ocupació a partir d'un conjunt de **deu elements** amb els seus corresponents indicadors.

En la infografia següent es presenten aquests deu elements definitoris de la qualitat de l'ocupació, tal com els va definir la Comissió Europea en el marc de l'Estratègia Europea d'Ocupació.

A mesura que Europa va anar entrant en una nova dècada, i també com a resposta a la crisi global de 2008, la Comissió Europea va anar redefinit els seus objectius i proposant-ne de nous, més

ambiciosos, en els àmbits de l'ocupació, el foment de noves capacitats i competències i la protecció social per tal de construir una Europa social forta d'aquí a 2030.



➤ PER SABER-NE MÉS:

[La política d'ocupació de la UE.](#)

03.2 Treball decent i creixement econòmic: l'ocupació de qualitat en el marc de l'Agenda 2030 i els ODS

Per la seva part, des del 1999, l'Organització Internacional del Treball (OIT) ha anat desenvolupant el concepte de “treball decent”, centrant-lo en quatre àmbits: ocupació, seguretat social, drets dels treballadors i diàleg social.

Adicionalment, l'any 2012, la mateixa OIT va publicar un manual on es definien un conjunt d'indicadors del “treball decent” ([Decent Work Indicators](#)) com a guia per a la posada en marxa de l'“Agenda del treball decent” (OIT, 2012) organitzada també al voltant de 4 pilars, evolucionats a partir dels originalment definitoris del concepte de “treball decent”: ocupació plena i productiva, drets en el treball, protecció social i foment del diàleg social.

Durant l'Assemblea General de les Nacions Unides el setembre de 2015, el **treball decent** i els **quatre pilars de l'Agenda de Treball Decent** es van convertir en elements integrals de la nova Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible.

Concretament, l'Objectiu 8 de l'Agenda 2030 es focalitza en promoure un creixement econòmic sostingut, basat en criteris d'inclusió social i sostenibilitat, amb l'assoliment d'una ocupació plena i productiva basada en indicadors de qualitat de l'ocupació i ajustats a les circumstàncies de cada lloc. Complementàriament, altres dimensions clau del treball decent estan àmpliament integrats en els objectius específics de molts dels restants

16 objectius globals, especialment vinculades als ODS 1, 4 i 5.

L'ocupació de qualitat, sota el terme de “treball decent” definit per l'OIT, defineix, juntament amb el creixement econòmic, l'objectiu 8 dels Objectius de Desenvolupament Sostenible.

OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE



➤ PER SABER-NE MÉS:

Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs (un.org)

Treball decent i creixement econòmic: per què és important – Claus de l'objectiu 8 de l'Agenda 2030. Versió en anglès / Versió en castellà.

(Vídeo) What is Decent Work - ILO.

03.3 L'index de qualitat a l'ocupació

L'any 2008, l'Institut Sindical Europeu (EUTI) va establir un **índex sintètic de qualitat de l'ocupació (JQI, per les seves sigles en anglès) amb la voluntat d'establir un marc a partir del qual els països europeus poguessin comparar-se entre si, al llarg del temps, en termes de qualitat de l'ocupació.**

Des de la perspectiva de l'EUTI, els **salaris** i l'**equitat salarial** són, sens dubte, les variables més importants pel que fa al concepte d'ocupació de qualitat.

Un nivell salarial adequat, no només influeix en la capacitat adquisitiva de les persones i, per tant, en la seva capacitat d'obtenir i accedir a béns i serveis. També influeix, potser principalment, en la capacitat de participació efectiva en societat, especialment en aquelles societats basades en sistemes de mercat. Des d'aquesta mirada, un **nivell salarial i una equitat salarial adequats afavoreixen la cohesió social.**

Per un altre costat, el JQI assenyalava que el debat al voltant dels possibles beneficis que, l'existència d'una extensiva d'oferta de **treball a temps parcial o temporal**, pot tenir per certs col·lectius socials, i per la reducció de les taxes de desocupació, en realitat no té cabuda des

de la perspectiva del concepte d'ocupació de qualitat. Temporalitat i parcialitat a la feina són formes d'ocupació problemàtiques des del punt de vista de l'ocupació de qualitat, i ambdues haurien de veure's reduïdes a la seva mínima expressió. Especialment, quan s'exerceixen de manera involuntària.

L'Índex de qualitat de l'ocupació de l'EUTI es complementa amb dimensions com la **conciliació**

entre els temps laboral i familiar; l'observació i implementació de mesures per adequar les **condicions laborals** a partir d'estàndards de qualitat; observar mesures que garanteixin la **seguretat laboral**; la possibilitat de desenvolupar noves **competències professionals** i millorar les adquirides com a requisit bàsic per poder desenvolupar-se professionalment, i assegurar el dret a la **representació col·lectiva**.



➤ PER SABER-NE MÉS:

Índex de Qualitat de l'Ocupació (EUTI)

03.4 L'ocupació de qualitat en el marc del Pla d'Acció del Pilar Europeu de Drets Socials

El concepte de qualitat de l'ocupació també s'ha relacionat a l'Agenda de Política Social europea amb la promoció de la “qualitat de la política social” i la “qualitat en les relacions laborals” (Eurofound, 2019).

Per finalitzar amb aquesta contextualització, necessàriament sintètica, de l'ABOQ en els diferents marcs de referència internacionals, s'ha de fer esment de manera específica al recent [Pla d'Acció del Pilar Europeu de Drets Socials](#), concretat i presentat a inicis de 2021.

Aquest pla concreta de manera específica, i en grau de compromís, les actuacions a desenvolupar en matèria de drets socials que es desplegaran a Europa fins al 2030 —vinculant-lo així amb l'Agenda 2030— i que havien estat definides per les principals institucions comunitàries el 2017.

El pla aborda polítiques i actuacions sobre àmbits clau com l'ocupació, l'habitatge, l'educació o els serveis socials essencials, i conté disposicions específiques per garantir la protecció dels treballadors i les treballadores més vulnerables, les persones aturades i amb rendes baixes, els infants procedents d'entorns desfavorits i persones dependents o sense sostre, entre d'altres col·lectius socials.

El Pla d'Acció del Pilar Europeu de Drets Socials estableix que, el 2030, el 78 % de la població europea d'entre 20 i 64 anys tindrà una feina de qualitat.

En l'àmbit específic del foment de l'ocupació, el pla es focalitza de manera explícita en el foment de l'ocupació de qualitat i inclusiva, establint fites quantificables.

Per al 2030, entre d'altres, es quantifiquen els següents reptes:

- Reduir, almenys a la meitat, la bretxa de gènere en l'ocupació en comparació amb 2019.
- Reduir la taxa de joves NEET (joves en situació d'inactivitat, no incorporats al mercat de treball ni al món educatiu i formatiu) d'entre 15 i 29 anys del 12,6 % (el 2019) al 9 %, millorant en concret les seves perspectives laborals.

A la vegada, es fa especial esment a la necessitat de definir, des d'una perspectiva d'equitat, polítiques actives d'ocupació inclusives per tal de poder assegurar que col·lectius socials en situacions de vulnerabilitat social i laboral (per exemple, persones majors de 45, persones amb baixa qualificació —especialment joves—, persones amb discapacitat, persones LGBTIQ, poblacions gitanes i altres minories

socioculturals, persones d'origen migrant...) participin en el mercat laboral més enllà de les seves situacions i condicions socials i econòmiques.

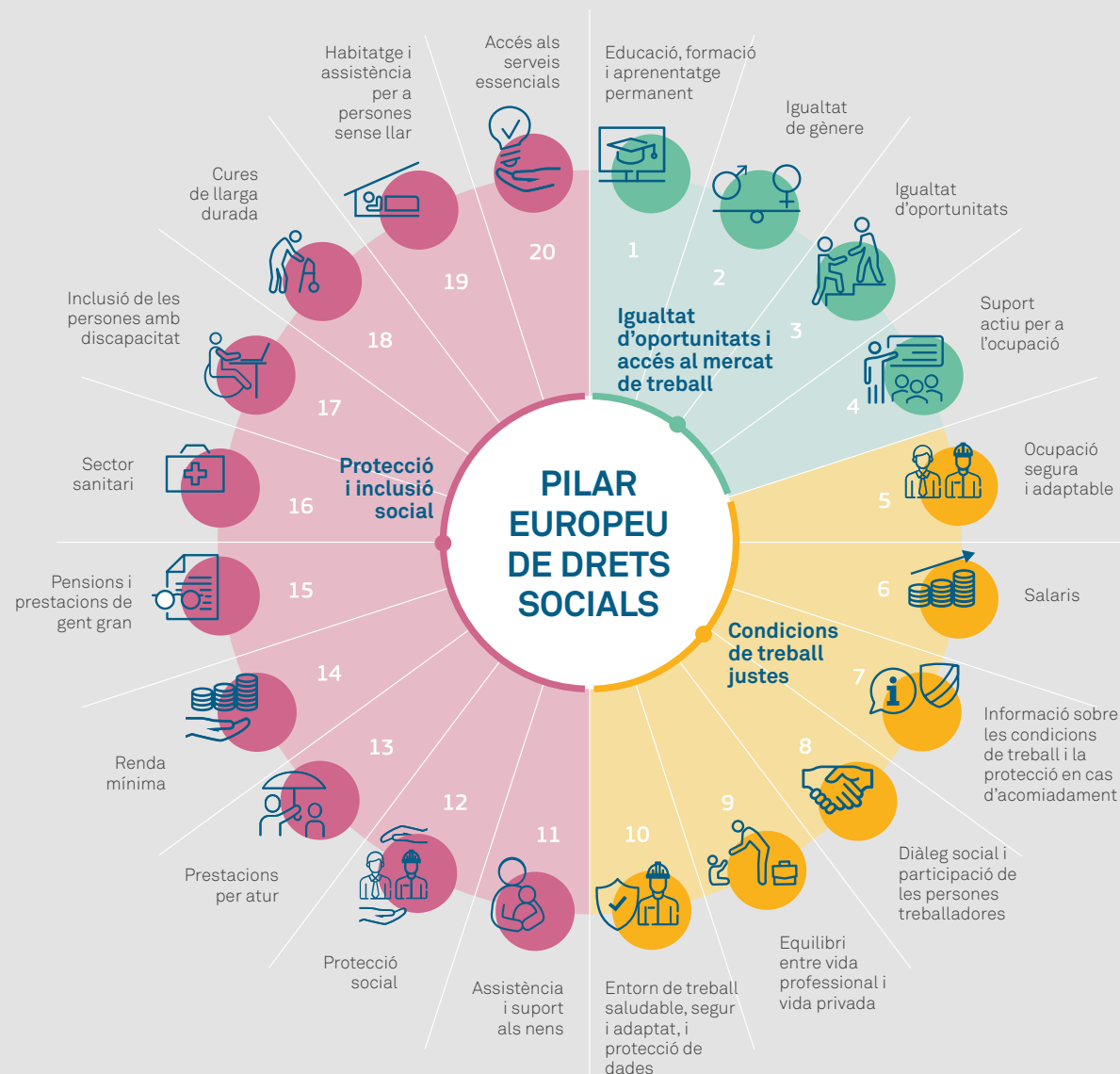
Aquest enfocament eminentment inclusiu amb relació a la creació d'ocupació i a la definició de polítiques actives d'ocupació, es recolza en la identificació paral·lela de la necessitat de donar suport a empreses, empresaris i empresàries, teixit productiu, en general, i a l'economia social, de manera específica, com a premissa bàsica per a la creació d'ocupació.

Barcelona, mitjançant la definició d'aquest Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat, vol recollir i desenvolupar aquests reptes globals i desenvolupar-los de manera contextualitzada a la seva realitat amb el concurs i participació de tots els nivells de l'administració, els agents econòmics, socials i de la societat civil de la ciutat i de la seva àrea metropolitana, atenen a principis d'equitat, territorialització, foment dels talents, compromís, eficàcia i transparència, entre d'altres.

Pilar Europeu de Drets Socials

El Pilar europeu de drets socials estableix [20 principis](#) i drets per donar suport a mercats laborals i sistemes de benestar justos, estructurats al voltant de tres grans àmbits:

1. Igualtat d'oportunitats i accés al mercat laboral
2. Condicions de treball justes
3. Protecció social i inclusió



➤ PER SABER-NE MÉS:

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (europa.eu).

Crèdits

L'elaboració d'aquest Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat 2021-2030 ha estat possible gràcies a la participació (per ordre alfabètic):

Agustí Abelaira Ajuntament de Barcelona – Gerència de Recursos
Yésika Aguilar Foment de Treball
Alícia Aguilera Ajuntament de Barcelona – Departament de Joventut. Direcció Infància, Joventut i Gent Gran
Patricia Agustí Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de Les Corts
Juan Angulo Fira de Barcelona
Gemma Arau Ajuntament de Barcelona – Gerència de Coordinació Territorial i Proximitat
Jordi Arrufí Mobile World Capital
Merche Avilés Ajuntament de Barcelona – Districte Sants-Montjuïc
M^a Àngels Benítez Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)
Sara Berbel Ajuntament de Barcelona – Gerència Municipal
Gemma Blasco Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte d'Horta-Guinardó
Ferran Burguillos Ajuntament de Barcelona – Consorci de Biblioteques de Barcelona
Joan Cambronero Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de l'Eixample
Gerard Capó Ajuntament de Barcelona – Gerència d'Habitatge
Àfrica Cardona Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa
Xènia Carné Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya
Francesc Castellana Consell Econòmic i Social de Barcelona
Ferran Castillo Ajuntament de Barcelona – Departament Interculturalitat i Pluralisme Religios
Maite Català Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de Sarrià-Sant Gervasi
Amèlia Clara Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya
Laia Claverol Ajuntament de Barcelona – Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI

Jaume Collboni Ajuntament de Barcelona – Primera Tinència d'Alcaldia
Marta Continente Ajuntament de Barcelona – Gerència d'Innovació i Transició Digtal
Lorenzo di Prieto Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa
Susana Díaz Servei Públic Ocupació de Catalunya (SOC)
Gabriel José Duarte Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de Nou Barris
Guillem Espriu Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB)
Laura Fernández Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa
José A. Fernández Consell Econòmic i Social de Barcelona
Esteve Ferrer Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya (FEICAT)
Anabel Galán Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
Iria García Ajuntament de Barcelona – Direcció de Serveis a les Persones i Territori del Districte de Les Corts
Josep García Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de Sant Martí
Lidia García Ajuntament de Barcelona – Àrea d'Ecologia Urbana
Rufino García Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de Gràcia
Maria Gas Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de Sant Andreu
Raquel Gil Ajuntament de Barcelona – Comissionada de Promoció d'Ocupació i Polítiques contra la Precarietat Laboral
Laia Grau Ajuntament de Barcelona – Gerència d'Urbanisme
Sandra Gutiérrez Ajuntament de Barcelona – Gerència de Medi Ambient i Serveis Urbans

Yolanda Hernández Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de Ciutat Vella

Laia Herrera Ajuntament de Barcelona – Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat

Sara Jaurrieta Ajuntament de Barcelona – Gerència del Districte de Les Corts

Beatriz Julve Ajuntament de Barcelona – Àrea d’Economia i Recursos

Carol Lorenzo Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa

Helena Llidó Institut Municipal de l’Habitatge i Rehabilitació de Barcelona (IMHAB)

Emília Macias Comissions Obreres (CCOO)

Jordi Martí Consell de Gremis de Comerç, Serveis i Turisme

Loles Martínez Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa

Omar Minguillón Unió General de Treballadors (UGT)

Sílvia Miró Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)

Lídia Monterde Ajuntament de Barcelona – Institut Municipal d’Educació de Barcelona (IMEB)

Isabel Moreno Ajuntament de Barcelona – Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat

Fèlix Ortega Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa

Emília Pallàs Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa

Cristina Pardo Diputació de Barcelona (DIBA)

Javier Pascual Ajuntament de Barcelona – Gerència de Recursos Humans i Organització

Xavier Patón Ajuntament de Barcelona – Àrea d’Agenda 2030, Coordinació Territorial i Esports

Maite Pelat Mercabarna

Paco Ramos Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa

Oscar Rebollo Ajuntament de Barcelona – Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat

Joan Recasens Ajuntament de Barcelona – Gerència d’Habitatge

Marta Rodríguez Mercabarna

Agustí Rubio Consorci Educació Barcelona (CEB)

Isidoro Ruiz Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa

Jordi Sabater Ajuntament de Barcelona – Àrea de Cultura, Educació, Ciència i Comunitat

David Sancho Universitat Pompeu Fabra (UPF)

Núria Serra Ajuntament de Barcelona – Departament Interculturalitat i Pluralisme Religios

M^a Àngels Serrat Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)

Elisa Simón IESE

Lourdes Sugrañes Ajuntament de Barcelona – Barcelona Activa

Ángel Tarriño Fundació Barcelona FP

Lluís Torrens Ajuntament de Barcelona – Àrea drets socials

Jordi Tudela Ajuntament de Barcelona – Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD)

Carme Turégano Ajuntament de Barcelona – Gerència Coordinació Territorial i Proximitat

Manuel Valdés Ajuntament de Barcelona – Gerència de Mobilitat i Infraestructures

Gemma Verdés Consorci Educació Barcelona (CEB)

Frederic Ximeno Ajuntament de Barcelona – Gerència de Medi Ambient i Serveis Urbans

Direcció i Coordinació

Fèlix Ortega, *Director General de Barcelona Activa*

Paco Ramos Martín, *Director Executiu*

Àfrica Cardona Gilbert, *Sots-directora Executiva*

Lorena Ventura Calvo, *Directora d'Anàlisi i Gestió del Coneixement*

Direcció Executiva d'Estratègies pel Foment de l'Ocupació de Barcelona Activa

Ajuntament de Barcelona

Elaboració i coordinació tècnica

Isídro Ruiz-Haro

Laura Fernández Alonso

Direcció Operativa d'Anàlisi i Gestió del Coneixement de Barcelona Activa

Ajuntament de Barcelona

Secretaria Tècnica

Estratègia MomentumCO

Maquetació i grafisme

Direcció de Màrqueting i Comunicació de Barcelona Activa

Ajuntament de Barcelona

Amb la col·laboració d'**Associació Lectura Fàcil**

Primera publicació

Abril de 2022

#BarcelonaOcupacioQualitat



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència *Creative Commons* del tipus reconeixement d'autoria, usos no comercials i sense obra derivada. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades.

Podeu consultar un resum dels termes de la llicència a: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>