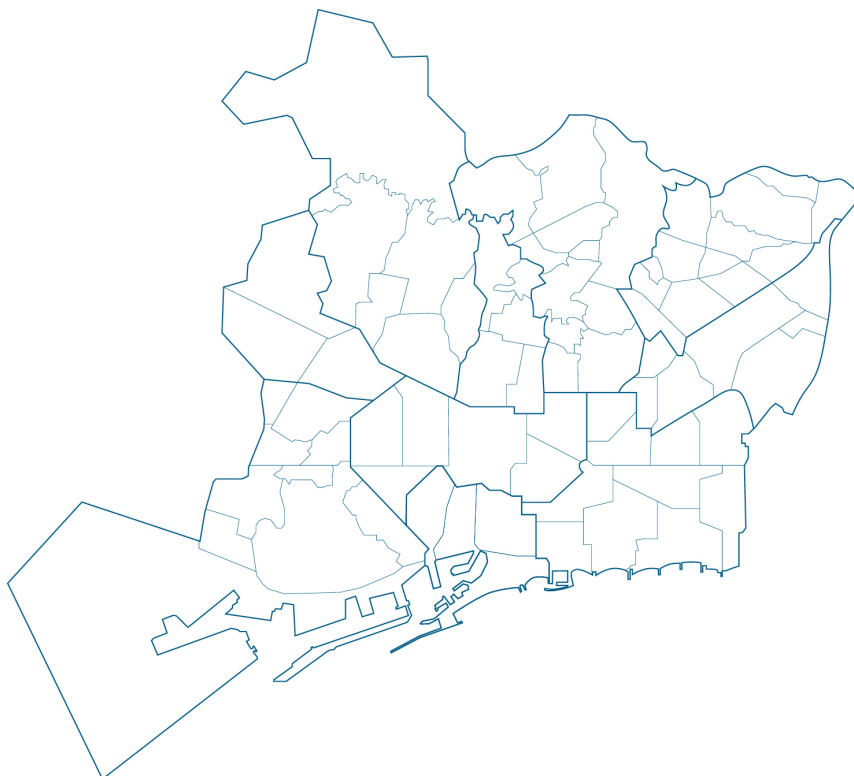


Estratègia per l'Ocupació de Barcelona

(EOB) 2016-2020



Ajuntament de
Barcelona



Barcelona
Activa



Els continguts d'aquesta publicació estan subjectes a una llicència de **Reconeixement (by)**. Es permet qualsevol explotació de l'obra , incloent-hi una finalitat comercial, així com la creació d'obres derivades, la distribució de les quals també està permesa sense cap restricció, sempre que se'n citi la font.

La llicència completa es pot consultar a

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>

Índex

01	SITUACIÓ INICIAL	4
02	NECESSITATS I OBJECTIUS DEL PLA D'ACTUACIÓ	16
03	LÍNIES PRIORITÀRIES D'INTERVENCIÓ	17
04	ESTRUCTURA ORGANITZATIVA I GOVERNANÇA	23

01. Situació inicial

01.01 L'OCUPACIÓ A LA CIUTAT

L'atur és un dels principals problemes de la ciutadania de Barcelona. La crisi econòmica ha provocat una pèrdua significativa de llocs de treball, l'increment de l'atur i la reducció de la població activa, i la ciutat compta l'agost de 2016 amb 80.344 persones en atur registrades, xifra que supera en més de 26.000 la de del mateix mes de 2007. La taxa d'atur se situa en el 13,4% de la població activa el segon trimestre de 2016, un valor que duplica el del mateix període de 2008 i supera la mitjana europea en 4,2 punts, tot i que s'ha reduït amb claredat a partir del 2013 i es manté inferior a les de Catalunya i Espanya. Així mateix, tot i la millora recent d'alguns indicadors, el mercat de treball de Barcelona continua plantejant grans reptes en matèria de qualitat de l'ocupació, com ho reflecteixen el pes dels contractes temporals, la curta durada de molts contractes, la tendència a la reducció de salaris o l'escletxa salarial entre homes i dones.

A continuació es presenta una breu anàlisi de l'evolució i característiques del mercat laboral per entendre la dinàmica que ha seguit i la situació de partida amb què ens trobem i sobre la qual cal actuar amb la col·laboració dels diferents agents per fer de Barcelona una ciutat cohesionada, justa i amb oportunitats per a tothom.

Barcelona tanca el segon trimestre de 2016 amb 1.049.147 persones afiliades al conjunt de règims de la Seguretat Social –34.309 més que un any enrere (+3,4%)–, el que suposa la xifra d'afiliació més alta des del quart trimestre de 2008. La ciutat crea ocupació neta des de finals de 2013 i ha recuperat el 60% dels llocs de treball perduts durant la crisi, tot i que l'afiliació total a Barcelona continua clarament per sota dels 1,1 milions de persones amb què comptava el 2007.

Pel que fa a la participació en el mercat de treball, la ciutat presenta taxes d'activitat (82%) i d'ocupació (71%) més elevades que les de Catalunya, Espanya i la Unió Europea. Tot i així, la població activa de Barcelona (821,9 milers el segon trimestre de 2016) s'ha reduït respecte a 2008, un descens que es concentra en el col·lectiu masculí.

Taxes d'activitat, ocupació i atur

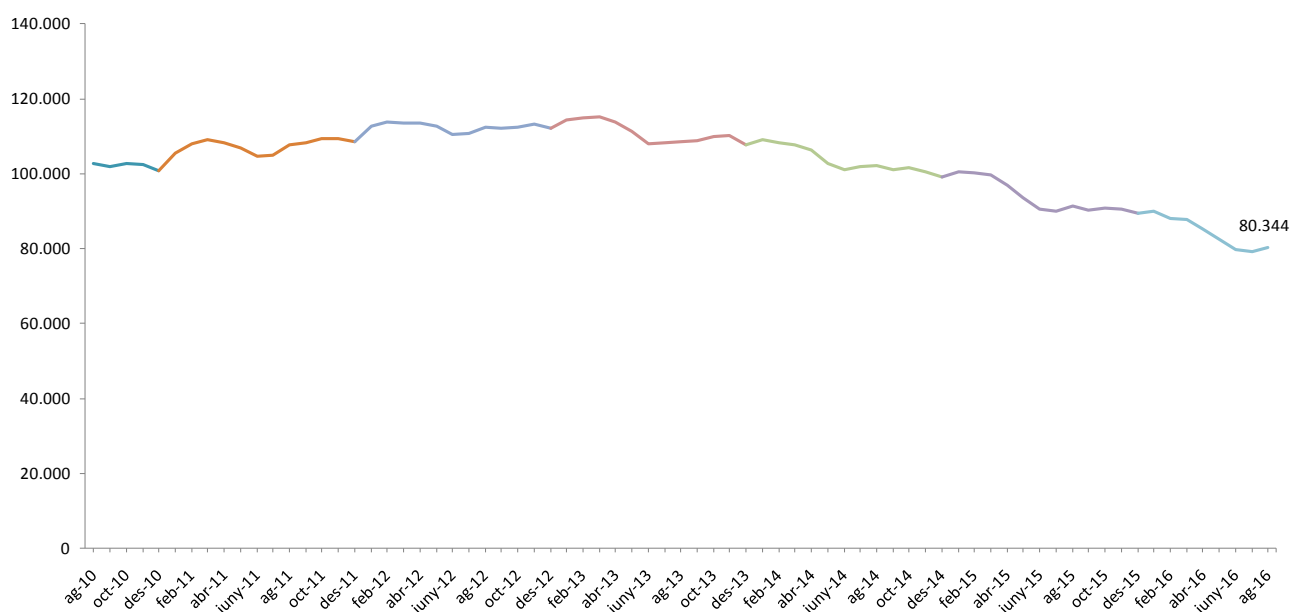
II trimestre 2016. En % s/ població de 16 a 64 anys

	Taxa d'activitat	Taxa d'ocupació	Taxa d'atur
Barcelona	82,0	71,0	13,4
Catalunya	79,0	66,4	16,1
Espanya	75,5	60,3	20,1
Unió Europea*	72,5	65,7	9,2

* Dada del primer trimestre de 2016. Font: Enquesta de Població Activa i Eurostat.

La taxa d'atur se situa a Barcelona en un 13,4% el segon trimestre de 2016, un valor que és inferior –en 2,7 i 6,7 punts, respectivament– a les mitjanes catalana (16,1%) i espanyola (20,1%) i està més proper al de la UE (9,2%) que a l'estatal. La taxa d'atur juvenil (27,5%) més que duplica la mitjana de la ciutat, tot i situar-se clarament per sota de les mitjanes catalana (35,3%) i estatal (46,5%).

Quant a l'atur registrat, Barcelona tanca el mes d'agost de 2016 amb 80.344 persones registrades com a aturades a les oficines del SOC, el que suposa la quarta xifra més baixa des de febrer de 2009. Després del seu fort increment durant la crisi, l'evolució descendent d'aquest indicador a partir de 2013 (un -12% el darrer any) situa el seu valor gairebé un 50% per sobre del de 2007.

Evolució de l'atur registrat a Barcelona

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Pel que fa a la composició de l'atur a la ciutat –amb dades de juliol– són majoria les dones (54,1%), els majors de 45 anys (53,9%) i les persones amb estudis generals i d'FP (76,7%). Aquests 3 col·lectius on es concentren les xifres d'atur estan també entre els que menys s'han beneficiat de la reducció de l'atur des de mitjans de 2015 (reducció a la ciutat d'un 12%), especialment les persones majors de 45 anys (-10,69%) i les dones (-9,68%). La població estrangera aturada es redueix en un 9,24% el darrer any, a causa del fenomen del retorn als països d'origen. D'altra banda, les persones menors de 29 anys suposen el 12,2% de l'atur registrat a la ciutat.

Perfil de l'atur registrat a Barcelona

Juliol 2016

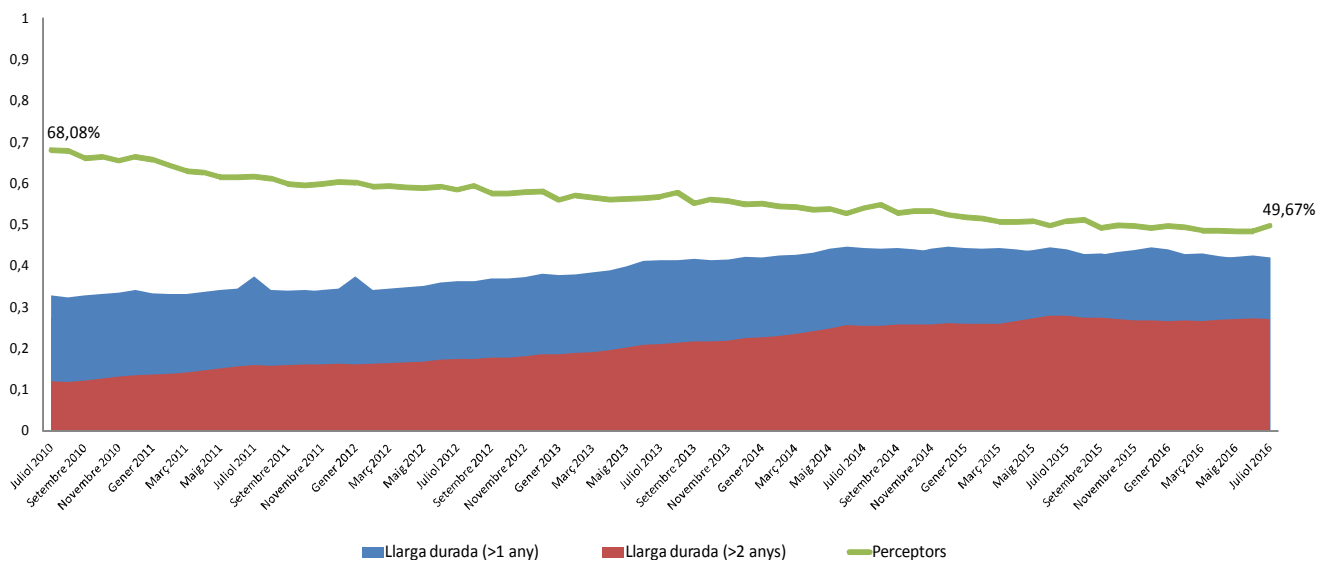
	Nombre	% s/ total		Variació anual (%)
TOTAL ATURATS	79.225	100,0%		-12,07
Sexe:				
Homes	36.335	45,9%		-14,74
Dones	42.890	54,1%		-9,68
Edat:				
<25 anys	3.685	4,7%		-6,76
25-29 anys	5.940	7,5%		-7,51
30-45 anys	26.897	34,0%		-15,72
>45 anys	42.703	53,9%		-10,69
Estudis:				
Primaris o sense	4.976	6,3%		-14,13
Educació general	47.829	60,4%		-11,71
FP-Tècnics	12.946	16,3%		-12,12
Universitaris	13.474	17,0%		-12,53
Durada:				
Fins a 6 mesos	33.592	42,4%		-6,92
De 6 a 12 mesos	12.285	15,5%		-14,23
Més de 12 mesos	33.348	42,1%		-15,97
Estrangers:	13.871	17,5%		-9,24
Perceptors (%):	49,67%			-1,13

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Així doncs, la reducció de l'atur no està afectant de la mateixa manera els diferents grups poblacionals ni els diferents barris de Barcelona, de manera que mentre alguns col·lectius van sortint de l'atur, altres tenen moltes dificultats per trobar una feina, especialment persones majors de 45 anys, dones, persones en atur de llarga durada i aquells que no perceben cap prestació.

Atur de llarga durada i perceptors a Barcelona en % s/total

Juliol 2010 – Juliol 2016

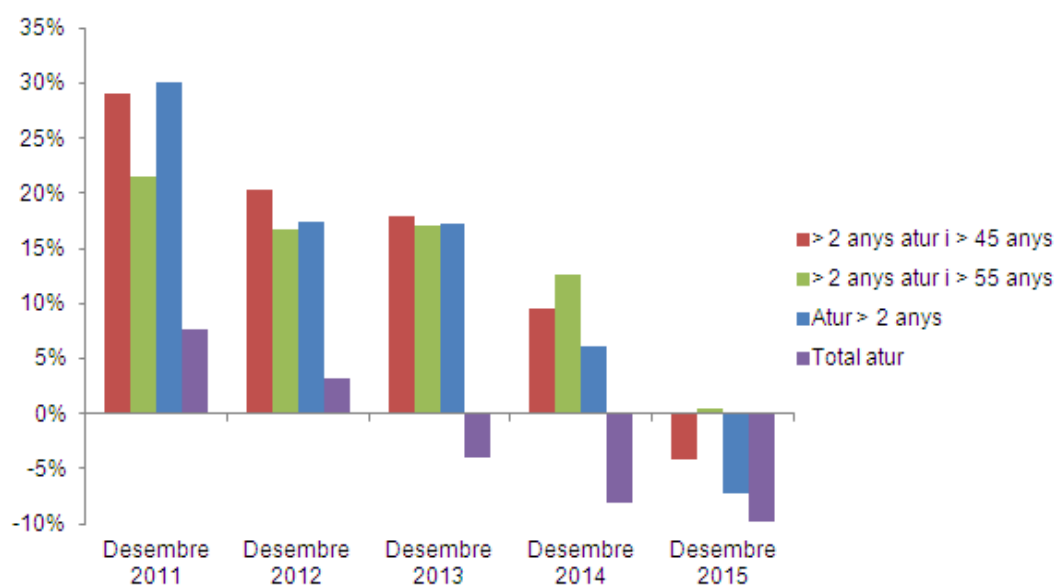


Font: Elaboració del Departament d'Estudis de Política Econòmica i Desenvolupament local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat.

Si bé durant els primers anys de crisi econòmica el percentatge de persones en situació d'atur que no rebien prestacions es va anar reduint, a principis de 2010 canvia aquesta tendència i comença a incrementar-se aquesta proporció, passant de prop d'un 30% el 2010 a superar actualment el 50% de persones en situació d'atur que no rep cap tipus de prestació econòmica.

Així mateix, en el transcurs de la crisi s'ha anat produint un increment del volum de persones amb una antiguitat a l'atur superior als 2 anys. El següent gràfic il·lustra la diferent evolució que ha seguit l'atur per al conjunt de la ciutat i la que ha seguit l'atur de molt llarga durada (i, en especial, el col·lectiu d'entre 45 i 64 anys, amb un focus sobre el col·lectiu d'entre 55 i 64 anys). Mentre l'atur total s'incrementava a taxes reduïdes o bé, des de finals de 2013, es reduïa, l'atur de molt llarga durada ha continuat creixent fins a finals de 2013 amb taxes del 20-30%, i ha continuat creixent el 2014 (amb major ritme entre els majors de 45 anys). El 2015 la reducció interanual registrada a l'atur total ha estat més intensa que la de l'atur de molt llarga durada –amb un lleu increment que afecta les persones més grans de 55 anys–. Després d'aquesta evolució, l'atur de molt llarga durada se situa en un 27% de l'atur registrat total de la ciutat i més de 21.000 persones el juliol de 2016.

% Valoració interanual de l'atur, per > 2 anys durada i col·lectiu edat



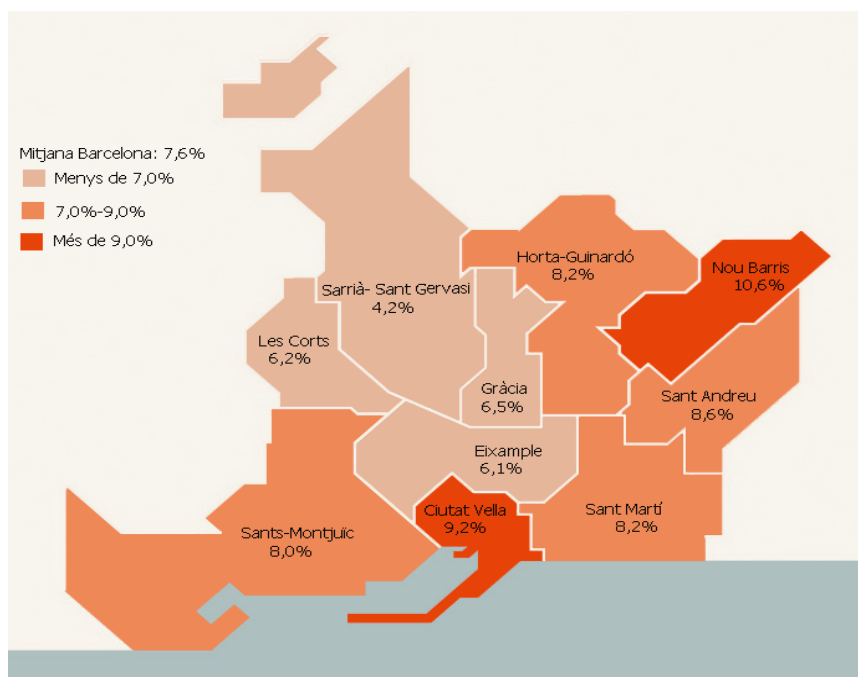
Font: Elaboració a partir de dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

També hi ha importants diferències en la incidència de l'atur per districtes i barris. El mes de juliol de 2016, el percentatge de persones en situació d'atur respecte a la població amb edat de treballar a Barcelona és del 7,6%. Els districtes amb una ràtio de persones en situació d'atur per sota de la mitjana són Sarrià- Sant Gervasi, l'Eixample, les Corts i Gràcia, amb valors que oscil·len entre el 4,2% del primer i el 6,5% del darrer. Per contra, els districtes de Sants-Montjuïc, Sant Martí, Horta-Guinardó, Sant Andreu, Ciutat Vella i Nou Barris superen la mitjana de la ciutat, i la dada d'aquest darrer equival a 2,5 vegades la de Sarrià-Sant Gervasi.

En termes absoluts, el districte amb més persones aturades és Sant Martí, amb 12.576 persones aturades, seguit de Nou Barris, amb 10.829 persones.

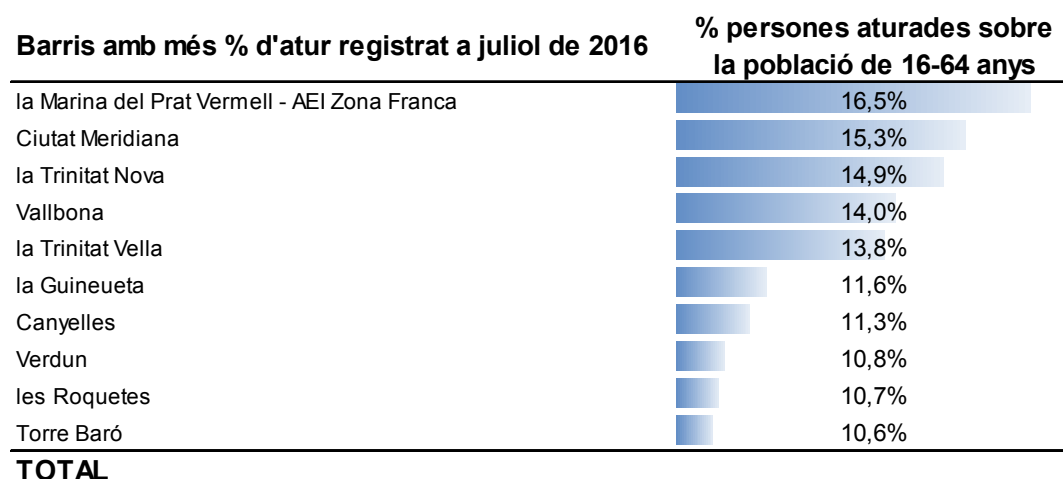
Atur registrat sobre població de 16-64 anys (%)

Juliol 2016



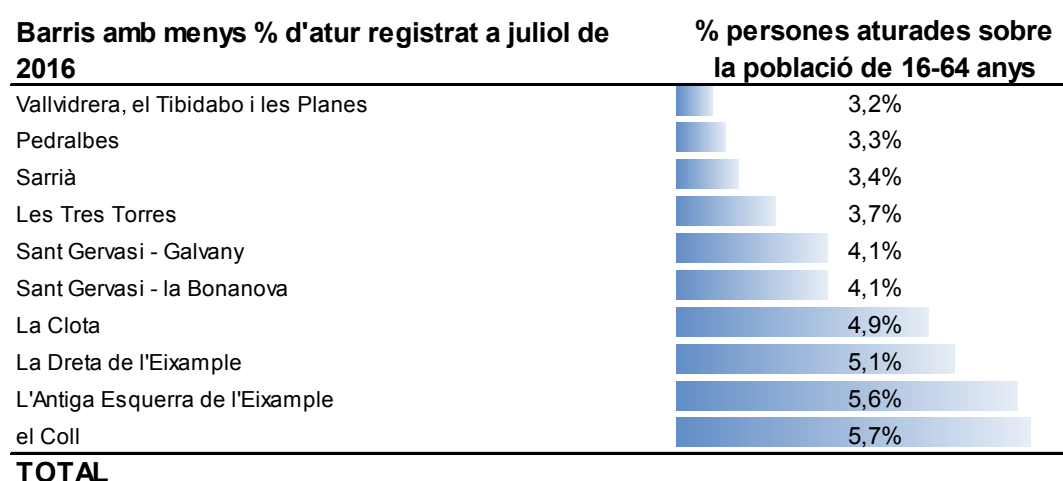
Font: Elaboració del Departament d'Estudis de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

Entre els barris amb major percentatge de persones en situació d'atur sobre la població en edat de treballar, vuit –Ciutat Meridiana, la Trinitat Nova, Vallbona, la Guineueta, Canyelles, Torre Baró, les Roquetes i Verdun– pertanyen al Districte de Nou Barris, el més perjudicat per la situació d'atur.



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

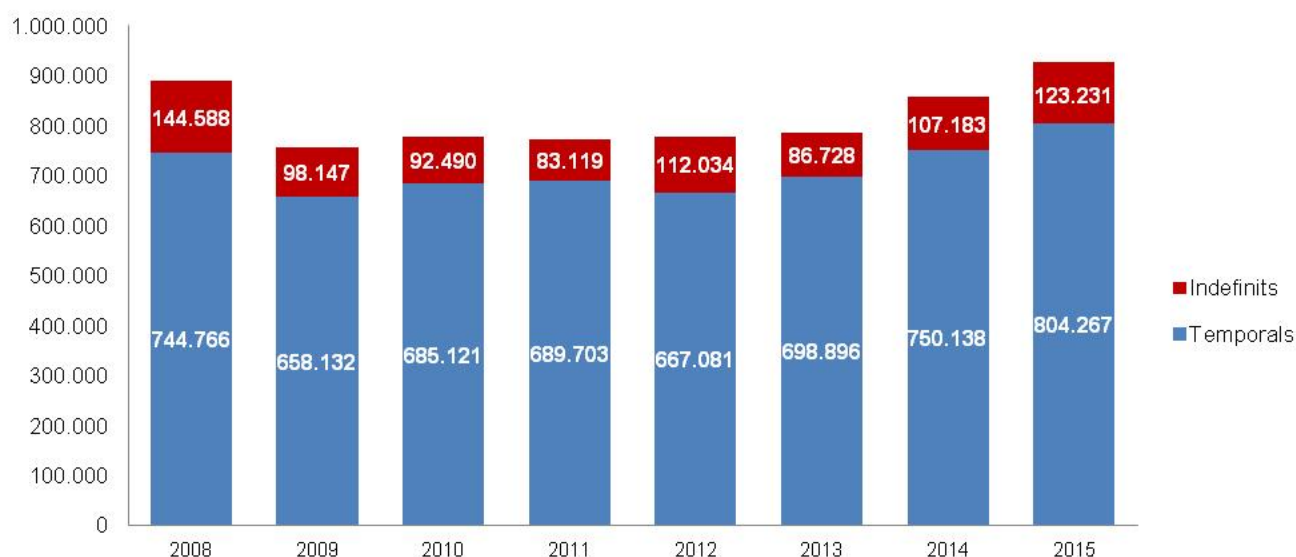
En canvi, entre els 10 barris amb menor percentatge de persones en situació d'atur sobre la població potencialment activa, 5 pertanyen al districte de Sarrià - Sant Gervasi.



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

A aquests factors s'afegeix el fet que durant la crisi s'ha precaritzat l'ocupació, com ho reflecteixen l'alta temporalitat i la menor durada de la contractació i la tendència a la reducció dels nivells salarials.

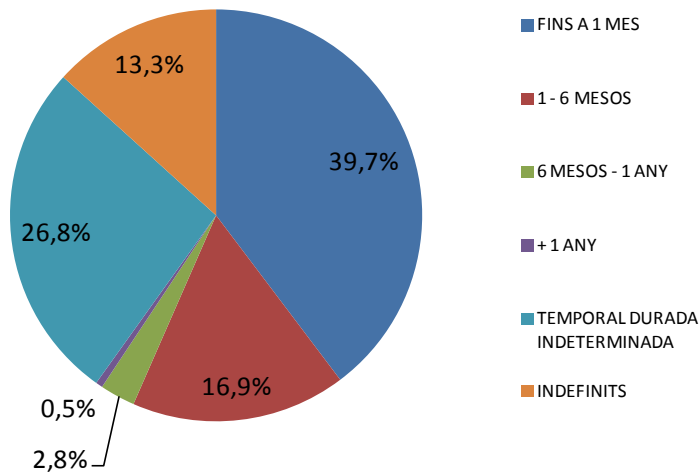
Contractació laboral Acumulada a Barcelona Gener – Desembre (2008-2015)



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

Efectivament, en els darrers anys s'observa un increment de la temporalitat dels nous contractes signats –els contractes indefinits passen de representar el 16,3% del total el 2008 al 13,3% el 2015– així com una durada inferior de la contractació entre els temporals. Així, tal com es pot observar al gràfic següent, l'any 2015 el 39,7% dels contractes signats a Barcelona tenien una durada igual o inferior a un mes, i el 56,6% igual o inferior a 6 mesos.

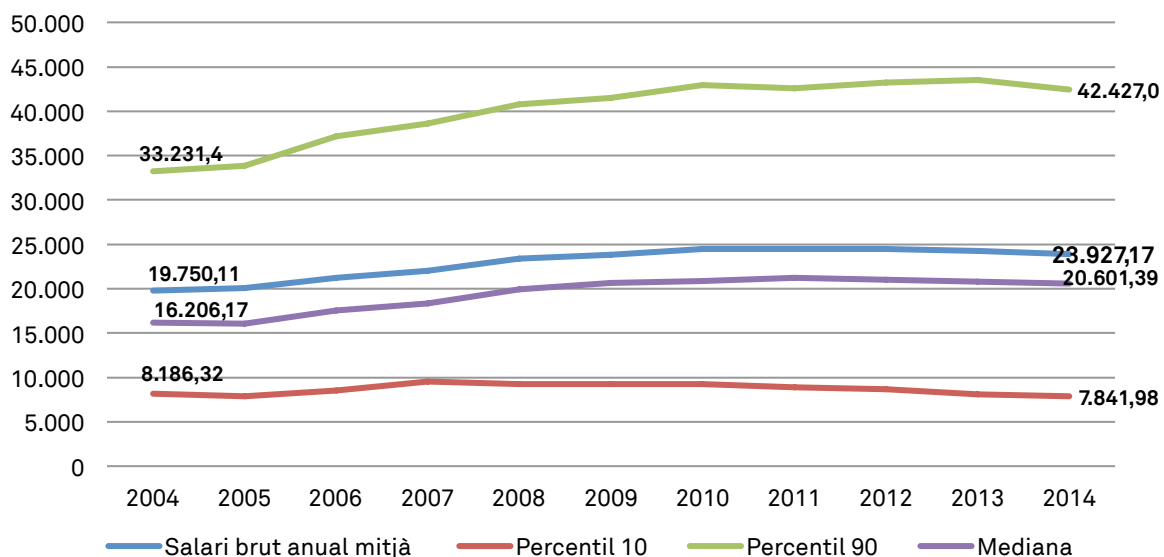
Durada dels contractes signats a Barcelona el 2015 (% s/total)



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

Un altre resultat de la crisi econòmica ha estat la reducció salarial –en particular a partir de 2011– i l'increment de la desigualtat salarial. Mentre les franges salarials més elevades han vist incrementat el seu ingrés, les franges amb salaris més baixos l'han reduït, donant com a resultat un nivell salarial més baix per a bona part de la població assalariada.

Evolució dels salaris bruts anuals a Catalunya. 2004-2014 (euros/any)



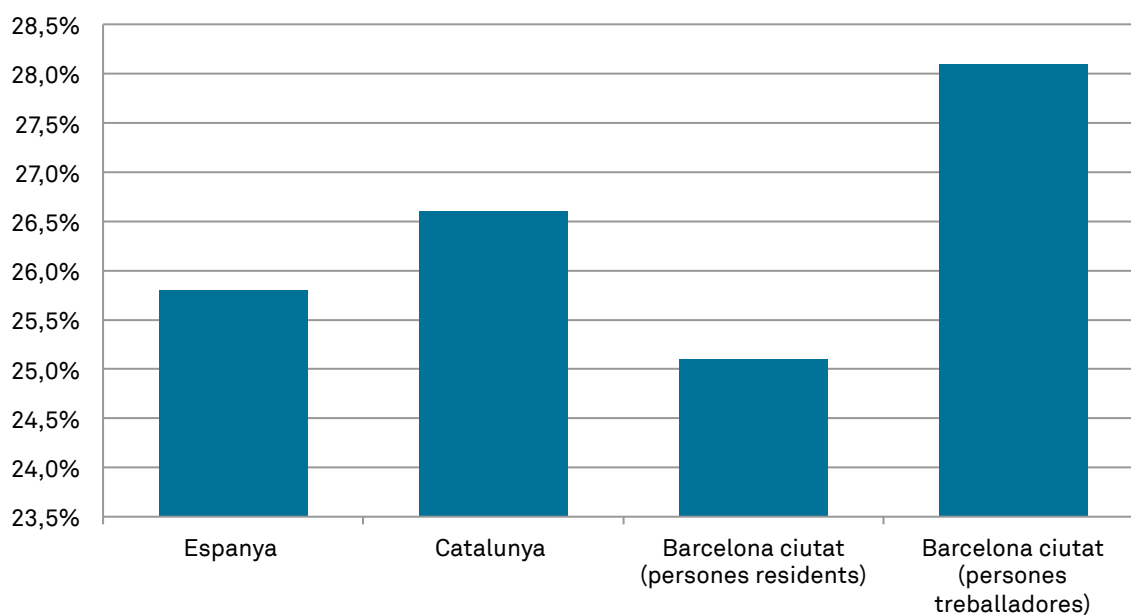
Notes: El percentil 10 és el valor del salari que té per sota el 10% de les persones treballadores; el 90 és el valor del salari que té per sota el 90% de les persones treballadores. La mediana és el valor del salari segons el qual la meitat de la població guanya menys d'aquest valor, i l'altra meitat més.

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades d'Idescat.

Així mateix, a les desigualtats ja esmentades en l'evolució del mercat laboral en qüestió de gènere, cal també afegir l'escletxa salarial. L'any 2014 les dones assalariades residents a Barcelona van percebre un salari mitjà –24.618 euros– un 25,1% inferior al dels homes¹, mentre que pel conjunt de l'ocupació localitzada a Barcelona la diferència va ser del 28,1%. Calculades de manera homogènia, les escletxes salarials de Catalunya i Espanya van ser lleugerament superiors a les de la població barcelonina (26,6% i 25,8% respectivament), mentre que a la Unió Europea –el mateix any 2014– el valor d'aquest indicador se situava en el 16,1%.

L'escletxa salarial entre homes i dones residents a la ciutat es dona en totes les franges d'edat, en tots els nivells educatius, nacionalitats i grups professionals, en gairebé la totalitat de sectors i amb tot tipus de contracte i jornada, amb independència del seu pes relatiu en cadascun d'aquests àmbits.

Bretxa salarial entre homes i dones 2014 (en %)



Font: Gabinet Tècnic de Programació de l'Ajuntament de Barcelona (2016), *Els Salaris Mitjans a Barcelona 2014*

¹ Diferència expressada en % dels ingressos bruts mitjans dels homes.

Per tant, davant d'aquest context, cal sumar esforços per desenvolupar, des d'una diagnosi detallada i compartida, una estratègia global per afavorir l'ocupació de qualitat, des d'una perspectiva de gènere, consensuada amb el conjunt d'agents socioeconòmics que operen a la ciutat, amb l'objectiu de construir un nou model per a Barcelona més just i cohesionat socialment i territorial.

01.02 EXPERIÈNCIES PRÈVIES DE CONCERTACIÓ AMB ELS AGENTS

L'Ajuntament de Barcelona presenta una àmplia trajectòria de concertació amb els agents socioeconòmics en matèria d'ocupació i desenvolupament econòmic. 4 pactes locals per l'ocupació amb els agents socials (1997-2000, 2001-2004, 2004-2007 i 2008-2011) i una estratègia de creixement econòmic amb agents empresarials, socials i del coneixement (mesures Barcelona Growth 2012-2015), que va incloure la Taula Empresa-Treball per al debat d'algunes mesures de foment de l'ocupació, defineixen la trajectòria municipal de concertació de les polítiques actives d'ocupació en el passat recent.

Entre ells, per la seva dimensió i abast, cal destacar el Pacte per l'Ocupació de Barcelona 2008-2011, signat amb sindicats i patronals representatius i, per primer cop, la Generalitat de Catalunya. Aquesta aposta pel debat i consens en el desplegament de polítiques d'ocupació a la ciutat va permetre diversos avenços, com ara:

- Va incorporar mecanismes de revisió, amb una addenda signada el 2009 per adequar els objectius i les mesures a la duresa de la crisi econòmica que es patia, així com per donar entrada als grups polítics municipals que van voler signar.
- Plans de treball anuals acordats i amb seguiment periòdic.
- Es va dotar de mecanismes de governança àgils i operatius que van combinar les reunions de seguiment, rendiment de comptes i validació de propostes a executar amb grups de treball experts en diferents temàtiques per elevar propostes d'intervenció.
- Va implicar els agents locals però també, per primer cop, la Generalitat, fet que va impulsar una nova manera de treballar entre les administracions que va culminar en el conveni 2010-2011 per al desplegament de polítiques actives d'ocupació a la ciutat de Barcelona amb finançament del SOC.
- El conveni entre Ajuntament i Generalitat va permetre garantir, en una conjuntura de greu crisi econòmica, un escenari d'estabilitat de 2 anys en la prestació de serveis als usuaris.

Aquesta experiència de col·laboració i governança va introduir la reflexió sobre un possible consorci entre les dues administracions, més enllà del conveni establert als anys 2010-2011.

El canvi de govern va prioritzar altres mesures de desenvolupament econòmic i altres formes de coordinació i governança amb diferents tipus d'agents. Es va posar el focus en el creixement econòmic per la banda de les empreses, i les polítiques d'ocupació es van impulsar d'una manera més autònoma per part de l'Ajuntament, amb menys coordinació amb els agents. Malgrat això, es va crear la Taula Empresa-Treball amb àmplia representació empresarial, agents socials i els grups polítics que s'hi van voler sumar. Es van reunir en 3 ocasions per donar coneixement i suport a iniciatives específiques, però no va suposar un pacte global de foment de l'ocupació i no va disposar de mecanismes de governança i seguiment estables i/o periòdics.

02. Necessitats i objectius del pla d'actuació

L'actual govern detecta una manca d'espais i mecanismes per a la diagnosi i el consens d'estratègies i propostes d'acció en el terreny del foment de l'ocupació, tant dins de l'Ajuntament com entre institucions (administracions, agents socials, entitats i empreses). Només podrem avançar en la lluita contra l'atur, en la millora de la cohesió social i en l'avenç cap a un nou model de desenvolupament, més just i sostenible, entre tots i totes.

L'objectiu que perseguim amb aquest pla d'actuació és elaborar una estratègia consensuada i compartida pels agents que poden incidir sobre el foment de l'ocupació a la ciutat per tal de lluitar contra l'atur i la precarietat laboral de manera decidida.

Al mateix temps, en la consecució d'aquest objectiu es busca també assolir els següents objectius específics:

- Construir una diagnosi detallada i compartida de la situació de partida.
- Implicar els diferents agents amb incidència sobre el foment i la qualitat de l'ocupació en tot el procés.
- Promoure un marc de concertació local per definir les estratègies locals per a l'ocupació. Aquest marc haurà de vetllar per coordinar de manera estable i dinàmica els agents del territori (administracions, agents socials, entitats i empreses).
- Promoure una major coordinació entre les diferents àrees i districtes municipals.
- Sensibilitzar les diferents àrees municipals en les potencialitats que tenen, en les seves actuacions quotidianes, per fomentar l'ocupació de qualitat.
- Oferir un servei de qualitat adequat a les necessitats específiques de cada territori.

03. Línies prioritàries d'intervenció

Una de les principals prioritats del nou govern municipal és la lluita contra l'atur i la precarietat laboral. Així, la promoció de l'ocupació de qualitat per a tothom serà una de les grans línies de treball en què l'Ajuntament articularà la seva activitat.

En aquest sentit, l'Estratègia per a l'Ocupació de Barcelona ha de ser l'estratègia central que incorpori les línies estratègiques del Pla d'Actuació Municipal que s'està definint, i entre les quals es proposa, com a punt de partida per al treball conjunt de l'estratègia compartida, les següents:

03.01 PROMOURE UNA MAJOR ARTICULACIÓ I CONCERTACIÓ DE LES POLÍTIQUES DE FOMENT DE L'OCUPACIÓ A NIVELL DE CIUTAT, GARANTINT DE MANERA TRANSVERSAL UNA MAJOR PERSPECTIVA DE GÈNERE I ATENCIÓ A LA DIVERSITAT

1. Establir un **acord polític de ciutat** i, a ser possible, **metropolità**, que **concerti i articuli** una estratègia per l'ocupació i el seu corresponent desplegament, amb la participació i complicitat de tots els agents econòmics i socials clau en el foment de l'ocupació.
2. Incorporar la **perspectiva de gènere** en totes les actuacions que es portin a terme en el marc de l'Estratègia per l'Ocupació. Aquí caldrà fer especial atenció a la lluita contra l'**escletxa salarial** de gènere que reflecteix la discriminació i les desigualtats en el mercat de treball vers les dones. Així mateix, caldrà parlar atenció a avançar en el **reconeixement del treball no remunerat** que es realitza fonamentalment a la llar i en la cura de les persones i que es desenvolupa majoritàriament per les dones.
3. Incorporar la **perspectiva de la diversitat** en totes les actuacions que es portin a terme en el marc de l'Estratègia per a l'Ocupació, per tal de lluitar contra la discriminació de col·lectius de persones LGTBI, persones immigrants, persones amb discapacitat i/o malaltia mental.
4. Elaborar un **mapa de tots els dispositius i recursos** que actualment operen a la ciutat de Barcelona vinculats al foment de l'ocupació en tots els seus aspectes.
5. Crear un **espai col·laboratiu i/o xarxa**, per intercanviar i generar **coneixements, metodologies i pràctiques** relatius a l'ocupació, on hi participin Barcelona Activa, les diferents àrees i districtes municipals i el conjunt d'operadors públics i privats que incideixen en els temes d'ocupació a la ciutat.

6. Aprofitar l'oportunitat de la **nova llei del SOC** per avançar cap a la integració d'actuacions i descentralització de les polítiques:
 - a. Constitució d'un grup de treball per analitzar la viabilitat, utilitat i possibilitats d'un **Consorci SOC-BASA**: continguts, recursos, competències, actuacions, etc. En l'intern, avançar via Consell Territorial, en la concreció d'un conveni marc o un contracte programa, amb el SOC.
 - b. La creació d'un altre grup de treball que abordés la intermediació laboral (definició de cartera de serveis, metodologies i itineraris, historial compartit, traçabilitat, etc.) per tal d'homogeneïtzar i integrar el treball amb les persones aturades de la ciutat de Barcelona.
7. Definir un **Pla d'Actuació per a l'Ocupació**, anual, que identifiqui les mesures (amb concreció d'objectius i indicadors) que operativitzin les línies estratègiques definides en l'Estratègia per a l'Ocupació de Barcelona 2016-2020.
8. Abordar la traçabilitat i el seguiment i **avaluació** de les accions realitzades.
9. Organitzar **esdeveniments amb projecció internacional**, que tinguin per objecte el tema de l'ocupació.

03.02 INCREMENTAR LES ACTUACIONS DE MILLORA DE L'OCUPACIÓ PER A TOTHOM

Intermediació laboral

10. Ampliar i millorar l'accés i la prestació dels **serveis d'intermediació** mitjançant l'estructuració dels serveis en tres fases (informació, orientació i acompanyament) i la seva aplicació a través de dispositius ocupacionals territorialitzats, prioritzant els col·lectius més desfavorits i/o en risc d'exclusió.
11. Reforçar el **servei de prospecció d'empreses** establint amb aquestes relacions de més coneixement mutu i de més participació a l'hora de definir els perfils professionals i la descripció dels llocs de treball susceptibles de generar ocupació.
12. Crear una **aplicació informàtica unificada d'intermediació** que sigui àgil, senzilla i eficaç, que reculli tota la informació rellevant de les persones i del seu itinerari, **tipus historial clínic**, i que pugui ser compartida per tots els agents i operadors que intervenen en temes d'ocupació. Analitzar la compatibilitat/integració amb d'altres com Galileu (SOC) o XALOC (Diputació de Barcelona).

13. Prioritzar les actuacions i els recursos adreçats als **col·lectius** en situació de vulnerabilitat o precarietat laboral: dones, persones **majors de 45 anys** en situació de desocupació de llarga durada i **persones sense papers**. Definir perfils diferenciats en els **col·lectius de baixa ocupabilitat i qualificació**, tenint en compte aquells que volen ocupar-se (necessitat de millores competencials, ajust a les demandes del mercat de treball, etc.) i aquells que en són reticents (operen en l'economia submergida, estan cronificats, etc.), a fi de fer les actuacions corresponents més eficients i eficaces. Caldrà tenir en compte que el col·lectiu de dones en situació de vulnerabilitat porta associat el fenomen de la “feminització de la pobresa” (majoria de contractes a temps parcial, famílies monoparentals, etc.), per tal de definir i prioritzar actuacions adreçades a fer front a aquesta situació.
14. Constituir Barcelona com a **àmbit de concertació territorial** amb la perspectiva d'esdevenir un **Consorci amb el SOC**

Model d'oficina local d'ocupació

15. Estudiar l'oportunitat de definir un **model d'oficina local d'ocupació i una xarxa d'oficines locals d'ocupació**, una per a cada districte com a mínim, amb un catàleg general de serveis comú a totes les oficines i amb serveis i accions específiques per a cada districte. Es començaria per posar en marxa experiències pilot a dos o tres districtes prioritaris, per gradualment estendre el model al conjunt de la ciutat. Per operativitzar això caldria:
 - a. Coordinació i serveis compartits entre diferents actors que treballen en temes d'ocupació en institucions (SOC, Barcelona Activa, etc), entitats del tercer sector, empreses i Ajuntament.
 - b. Definir el catàleg de serveis a prestar: prospecció, orientació, tutoria, intermediació, etc.
 - c. Definir l'estructura, funcions i recursos òptims de l'Oficina.
 - d. Fer les proves pilot.

Projectes integrals

16. Dissenyar **nous projectes integrals** adreçats als territoris i/ o col·lectius que es troben en situació de més necessitat de la ciutat i que incorporin de forma prioritària la potenciació de l'ocupació adreçada als col·lectius en situació de vulnerabilitat. Fomentar projectes integrals que combinin dispositius (detecció de necessitats, orientació, formació, ocupació...) per sectors d'activitat (eficiència energètica, cultura, esports, logística, economia verda...) o col·lectius (joves, dones, aturats de llarga durada, majors de 45 anys, etc.), identificant els grups d'incidència prioritaris. Es farà especial atenció a impulsar en aquest marc projectes d'economia social i cooperativa.

Formació ocupacional

17. Impulsar la formació **ocupacional**, la **formació dual**, l'**acreditació de competències**, etc., per garantir, amb altres agents públics (Consorti d'Educació, Fundació Barcelona FP, etc.), l'accés a la formació per a l'ocupació a tothom, prioritzant els col·lectius més desfavorits i/o en risc d'exclusió.
18. Articular una **Xarxa per l'FP a Barcelona**, amb el Consorci d'Educació, la Fundació Barcelona FP, els agents econòmics i socials, els proveïdors de formació, les entitats representant del teixit empresarial (gremis, associacions de comerciants, etc.) per tal de:
 - a. Identificar les necessitats de les empreses i les persones de Barcelona.
 - b. Fer un mapa dels recursos formatius disponibles.
 - c. Aprofundir en l'FP dual i formació en alternança.
 - d. Compartir metodologies i establir mecanismes de coordinació.
19. Potenciar les accions que permetin **acreditacions o carnets professionals** amb la consegüent intensificació de col·laboració amb centres que puguin proveir aquest tipus de certificacions (per exemple, centres públics del Consorci d'Educació de Barcelona que ofereixen els cicles de formació professional).
20. Incrementar les accions **d'alfabetització digital** adreçades als col·lectius més afectats per la divisió digital.
21. Incrementar **programes municipals de formació propis** (complementaris als del SOC) que, per la seva durada (curts) i adaptabilitat (a demandes concretes), puguin adreçar-se a col·lectius i a empreses amb necessitats específiques.

03.03 L'OCUPACIÓ AL CENTRE DE LA POLÍTICA MUNICIPAL: TRANSVERSALITZAR LA PRIORITAT DE L'OCUPACIÓ A LES ÀREES MUNICIPALS

Sectors o projectes municipals generadors d'ocupació

22. Identificar **sectors o projectes** al municipi que siguin generadors d'ocupació. I implementar projectes integrals (conjunt de mesures necessàries i adequades) i integrats (amb participació d'operadors municipals i altres agents, públics i privats) per afavorir aquesta generació: eficiència energètica, cotxe elèctric, pla delta, etc.
23. Elaborar un **marc normatiu** que estableixi l'ocupació com un tema prioritari en l'agenda política de l'actual govern municipal i que en defineixi la seva articulació i desplegament.

L'Ajuntament com a prestador de serveis

24. Aprofitar l'**Ajuntament com a prestador de serveis** (remunicipalitzar, proveir en gestió directa, incorporar clàusules socials, etc.) per tal de maximitzar el potencial d'ocupació d'aquest volum d'activitat econòmica.
25. Revisar els **criteris que actualment regeixen les clàusules socials** amb les empreses i entitats proveïdores de béns i serveis i **articular mecanismes que assegurin** el seu compliment efectiu en totes les àrees i districtes municipals. Fer una nova regulació d'aquestes, espais de coordinació i seguiment de la seva implantació i sistemes d'informació per monitorar tot el procés.
26. Aplicar criteris de **qualitat de l'ocupació** pel que fa a la recepció d'ofertes de treball, en consonància a l'establiment d'un **salari mínim de ciutat** (o salari de referència). En aquesta línia, es posarà un èmfasi especial en la reducció de l'escletxa salarial existent entre dones i homes.
27. Crear un **segell de qualitat ocupacional**, de forma que l'Ajuntament reconegui la responsabilitat social i la generació d'ocupació de qualitat en les empreses proveïdores amb les quals treballa. Extensible a la resta d'empreses del municipi.

03.04 APROPAR ELS SERVEIS AL TERRITORI I A LES NECESSITATS DE LES PERSONES

Necessitats/oportunitats i potencial d'ocupació

28. Crear mecanismes de coordinació i col·laboració a cada districte amb els corresponents agents clau (operadors públics i privats, empreses, xarxes i entitats) per **detectar les oportunitats i potencials en la creació d'ocupació** que té cada territori.

Catàleg de serveis als districtes

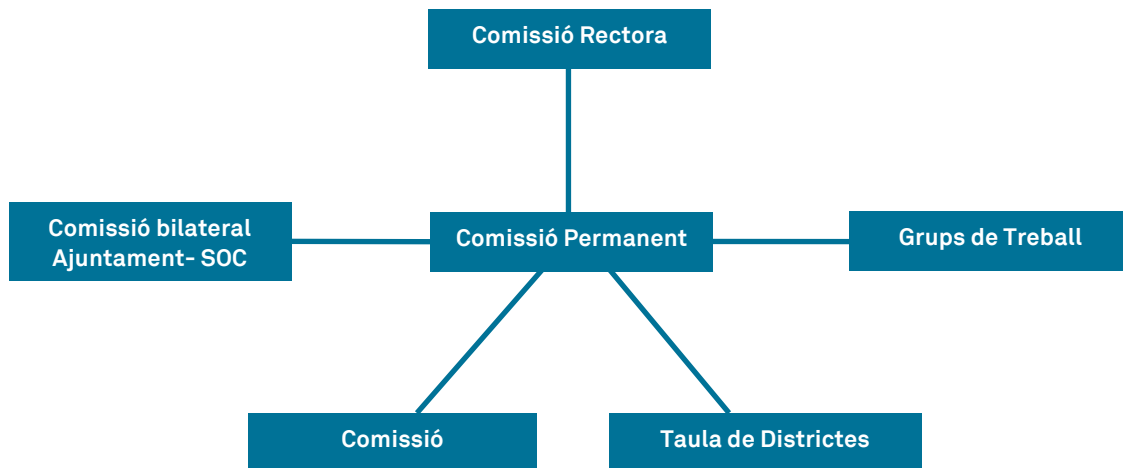
29. Crear un **catàleg de serveis comuns per a tota la ciutat** (informació, orientació i acompanyament actiu en la recerca de feina; accions de qualificació professional; etc.) que es complementi amb **serveis i actuacions específiques a cada territori** segons les seves característiques i necessitats (projectes integrals; formació en competències bàsiques; accions d'alfabetització digital; espais de *coworking*; tallers per a col·lectius específics; etc.)

Governança d'agents

30. **Articular la coordinació** dels diferents agents dels districtes (i dels diferents districtes) per tots els dispositius i operadors vinculats al foment de l'ocupació en tots els seus aspectes i àmbits d'incidència que actualment intervenen en el territori.

04. Estructura organitzativa i governança

L'estructura organitzativa i la governança que es proposa per a l'elaboració, desenvolupament i seguiment de l'Estratègia per a l'Ocupació de Barcelona és la següent:



a. COMISSIÓ RECTORA (CREOB)

Estarà presidida per l'alcaldeessa que podrà delegar en el primer tinent d'alcalde i president de Barcelona Activa o aquell/a que tingui les competències en matèria d'ocupació segons el cartipàs municipal. Es proposa que estigui integrada per l'Ajuntament de Barcelona i els agents clau per al desenvolupament de l'Estratègia.

Les funcions de la Comissió Rectora serien:

- Òrgan de coordinació, planificació estratègica de les línies de treball, participació i consulta política de l'Estratègia.
- Liderar l'Estratègia i apoderar els equips impulsors per a l'assoliment dels objectius d'aquesta Estratègia prioritària del govern de la ciutat.
- Presentar, fer el seguiment i aprovar anualment el balanç de l'Estratègia.
- Realitzar els encàrrecs a la Comissió Permanent .
- Conèixer el pressupost de les polítiques d'ocupació de Barcelona.

La Comissió Rectora es reuniria dues vegades l'any: una en la que s'aprovaria el Pla anual d'Actuació Conjunt per a l'Ocupació (mesura 7 de l'EOB) i una altra en la qual es faria l'avaluació de l'esmentat Pla.

b. COMISSIÓ PERMANENT

Es proposa que estigui integrada per representants de les entitats participants.

Les funcions de la Comissió Permanent serien:

- Rebre el mandat de la Comissió Rectora.
- Exercir la direcció estratègica d'implementació de l'Estratègia.
- Fer el seguiment i planificar les polítiques d'ocupació per a la ciutat de Barcelona d'acord amb el model de governança establert.
- Definir els indicadors per poder avaluar els programes.
- Establir el procés de revisió de propostes i objectius en el marc de l'Estratègia.
- Vetllar pel correcte desenvolupament tècnic de tot el projecte.
- Dissenyar i organitzar els actes de difusió i sensibilització ciutadana i debat tècnic sobre els reptes associats a l'Estratègia.
- Fer el seguiment i aprovar si escau els projectes i propostes d'actuació dissenyats en el marc dels diferents grups, taules i comissions de treball que s'hi puguin constituir.
- Presentar el balanç d'activitats anual realitzades en el marc de l'Estratègia.

La Comissió Permanent es reuniria quatre vegades l'any, a raó d'una reunió per trimestre.

c. COMISSIÓ BILATERAL AJUNTAMENT-SOC

Es proposa crear una comissió específica de treball coordinat entre l'Ajuntament de Barcelona i el Servei d'Ocupació de Catalunya amb l'objectiu d'avançar en la concertació de les polítiques actives d'ocupació a la ciutat de Barcelona entre ambdues administracions que derivi bé en un futur consorci, bé en plans globals de desenvolupament de polítiques actives d'ocupació a Barcelona mitjançant contracte-programa.

Les funcions de la comissió bilateral serien:

- Aportar les dades necessàries per realitzar una diagnosi detallada de les característiques del mercat de treball de Barcelona i els seus districtes, així com de la participació dels ciutadans i ciutadanes en les polítiques actives d'ocupació.
- Consensuar el pla de desplegament de les polítiques actives d'ocupació a Barcelona mitjançant un Pla d'Actuació Conjunt per l'Ocupació.
- Fer el seguiment del desplegament del Pla d'Actuació Conjunt per l'Ocupació.
- Dur a terme avaluacions de les polítiques impulsades conjuntament per a la millora contínua.
- Avançar en la consolidació del model de treball compartit cercant formes d'organització i intervenció eficaces (analitzar la viabilitat d'un possible consorci, contractes-programa, etc.).

d. COMISSIÓ INTERDEPARTAMENTAL PER A L'OCUPACIÓ (CIO)

En l'Estratègia per a l'Ocupació a Barcelona, l'Ajuntament de Barcelona ha de tenir un paper clau, no només des dels àmbits de promoció econòmica i de l'ocupació, sinó d'una manera transversal, entenent la mateixa administració local, en tot el seu conjunt, com a motor d'ocupació de qualitat. L'Ajuntament és un agent fort en molts mercats, i totes les seves àrees han de ser conscients del potencial que té per incidir en els diferents mercats, en aquest cas, en el de l'ocupació i la qualitat d'aquesta. Des de què i com es compren productes i serveis, a qui i com es contracten serveis, amb quines clàusules, quin potencial de creació d'ocupació poden tenir els serveis actuals o els que es creïn de nous (eficiència energètica, rehabilitació, suport a les persones amb més necessitats socials), quins perfils professionals es poden generar i com desenvolupar formació especialitzada amb retorn social.

És per això que es considera oportú organitzar, en el marc de l'Estratègia per a l'Ocupació de Barcelona, una Comissió Interdepartamental per a l'Ocupació que estigui integrada per les gerències d'àrees i districtes, així com per les gerències d'empreses, instituts i altres ens instrumentals municipals. Estarà presidida pel tinent d'alcalde de l'Àrea de Treball, Economia i Planificació estratègica o per la persona en qui delegui.

Les seves funcions serien:

- Compartir els projectes que l'Ajuntament està gestionant.
- Treballar conjuntament les possibilitats que puguin tenir aquests projectes en termes d'ocupació i formació.
- Formular a la Comissió Permanent propostes d'actuacions en el marc de l'Estratègia a partir dels projectes municipals.
- Acordar els mecanismes de coordinació, desplegament i seguiment de les propostes a executar i fer-ne el seguiment.
- Establir vies operatives de relació amb altres –futures però possibles– comissions de treball de participació i seguiment en les licitacions de serveis.

e. TAULA DE DISTRICTES PER L'OCUPACIÓ (TDO)

La proximitat al territori és un eix clau de l'actuació municipal i específicament d'aquesta Estratègia. Per aquest motiu, es reunirà periòdicament la Taula de Districtes, integrada per les regidories i les gerències de cadascun dels districtes i Barcelona Activa, amb l'objectiu de compartir les necessitats de cada territori i de les seves persones residents en clau ocupacional per tal de desenvolupar i adaptar les estratègies per donar resposta de la manera més adequada. Estarà presidida pel tinent d'alcalde de l'Àrea de Treball, Economia i Planificació estratègica o per la persona en qui delegui.

D'aquesta manera, les funcions de la Taula de Districtes serien:

- Analitzar les característiques i necessitats de cada territori en clau d'ocupació i activitat econòmica.
- Compartir les actuacions que tant Ajuntament com entitats desenvolupen al territori amb l'objectiu d'incrementar la complementarietat.
- Proposar actuacions que donin resposta a les necessitats concretes de cada territori, cercant la forma més adequada de provisió dels serveis.
- Acordar els mecanismes de coordinació i seguiment de les actuacions.
- Elevar els acords a la Comissió Permanent.

f. GRUPS DE TREBALL

Es proposa establir grups de treball, en funció de les necessitats de l'Estratègia, per aprofundir i aportar, a la Comissió Tècnica, noves mesures i/o estratègies d'intervenció sobre àmbits temàtics o col·lectius. En aquests grups es proposarà implicar aquelles entitats o institucions (per exemple, Universitats, Consell de l'FP Barcelona, Fundació Barcelona FP, Associació 22@, Consorci Turisme Barcelona...) que, per la seva naturalesa i coneixement, puguin contribuir positivament a l'assoliment dels objectius compartits a l'Estratègia. En particular es consideren necessaris, els següents:

- Drets Socials – BASA
- Contractació pública – BASA
- Consorci educació – BASA
- Habitatge – BASA
- Joventut – BASA
- Eficiència energètica (polígons, habitatges, edificis municipals)
- Mobilitat sostenible (àmbits laborals, també municipals)
- Cohesió i igualtat social
- Turisme

g. SECRETARIA TÈCNICA

Totes les secretaries tècniques d'aquesta estructura de governança es portarien des de la Direcció Operativa de Programes Transversals, de la Direcció Executiva d'Estratègies de Foment de l'Ocupació, de Barcelona Activa.

